

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL**JUZGADO PRIMERO ADMINISTRATIVO ORAL
DEL CIRCUITO DE CALI**

Santiago de Cali, veintisiete (27) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

RADICACIÓN: 76001-33-33-001-2014-00465-00
MEDIO DE CONTROL: REPARACIÓN DIRECTA
DEMANDANTES: JADER HEDU GÓMEZ GÓMEZ Y OTRA
DEMANDADO: NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA – POLICÍA NACIONAL

SENTENCIA N° 218

La Suscrita Juez Primero Administrativo Oral del Circuito de Santiago de Cali, en uso de sus facultades legales procede a proferir sentencia de primera instancia dentro del medio de control de Reparación Directa, instaurado por el señor JADER HEDU GOMEZ GÓMEZ (afectado directo) y la señora EDILMA GOMEZ RENGIFO (madre del afectado directo) en contra de la NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA – POLICÍA NACIONAL.

1. PRETENSIONES

Las pretensiones de la demanda se concretan así:

- 1.1. Que se declare administrativamente responsable a la Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional, por los perjuicios causados a la parte demandante como consecuencia del acoso laboral del que fue víctima el señor Jader Hedu Gómez Gómez, la cual originó su renuncia al cargo de Patrullero de la Policía Nacional.
- 1.2. Que como consecuencia de la anterior declaración se condene a las entidades demandadas a pagar a la demandante las siguientes sumas de dinero:

1.2.1. A título de perjuicios inmateriales**1.2.1.1. Perjuicio moral**

Solicita el equivalente a:

- Cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la ejecutoria de la sentencia, en favor del señor Jader Hedu Gómez Gómez (afectado directo).

- Setenta (70) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la ejecutoria de la sentencia, en favor de la señora Edilma Gómez Rengifo (madre del afectado directo).

1.2.1.2. Daño a la salud

Por este concepto solicita la suma de aproximadamente cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la ejecutoria de la decisión definitiva para el señor Jader Hedu Gómez Gómez.

1.2.2. A título de perjuicios materiales

1.2.2.1. Daño Emergente

Solicita en favor del señor Jader Hedu Gómez Gómez la suma de veintinueve millones doscientos setenta y dos mil seiscientos sesenta y cinco pesos (\$29.272.665.00).

- 1.3.** Que se dé cumplimiento a la sentencia en los términos del artículo 192 del C.P.A.C.A.

2. HECHOS

Como hechos relevantes se plantearon de forma concreta los siguientes:

- 2.1.** El día 10 de agosto de 2012, cuando formaban al personal de la DEVAL, el señor Jader Hedu Gómez Gómez fue notificado de la orden de servicio No. 211 del 03 de agosto de 2012 COMAN – PLANE, mediante la cual se ordenaba a los integrantes de la plana mayor del Departamento de Policía del Valle, incluido el personal de disciplinario perteneciente a la inspección general (INSGE), apoyar la seguridad de las instalaciones del Complejo de Cali, realizando puesto de control en la parte externa, por lo que se ordenó al demandante el servicio sobre la calle 21, asignándole el tercer turno comprendido entre las 14:30 a las 19:30 horas, el cual cumpliría al mando de la señora IT. Suarez Pineda Acenth.
- 2.2.** El día 11 de agosto de 2012 a las 14:30 horas llegó al servicio y le recibió el puesto al señor PT. Montoya Gonzalez Jonatan Stivens y PT. Burbano Henao Carlos Andrés; pero con un cambio en el mando pues el señor PT. Gómez Ortiz Alexander efectuó dicho servicio y no la intendente Suarez Pineda Aceneth. Así mismo, hasta el momento que terminó su servicio a las 19:30 horas no se había notificado de algún servicio que al día siguiente le tocara asistir, motivo por el cual procedió a irse para su residencia con el fin de regresar a su oficina al servicio normal como funcionario sustanciador de procesos disciplinarios.
- 2.3.** El día 12 de agosto de 2012 siendo las 05:28 horas, recibió una llamada telefónica de una persona que sin identificarse le recriminó al demandante el por qué ni él ni el PT. Burbanno habían asistido al servicio, a lo que responde que no había sido notificado. Así mismo, le solicitó a la persona de la cual recibió la llamada se identificara, a lo que

esta respondió con el nombre de Ángela y vuelve y recrimina el hecho no estar presente en el servicio, informa que los vehículos y el personal ya estaban saliendo y asegura pasar el informe, a lo que el demandante responde "como ordene".

- 2.4.** Aclara el demandante que no se presentó de inmediato al servicio, pues no tenía certeza de la persona de la cual había recibido la llamada y era ilógico salir corriendo de su casa ante una llamada de quien para esa época era una desconocida, pues aunque en la plana mayor del Departamento de Policía Valle (DEVAL) labora alguien a quien corresponde el nombre de Ángela, le era imposible reconocer su voz y manera de expresarse.
- 2.5.** Informa que al llegar a laboral el día 12 de agosto de 2012 a la oficina de manera normal, previa anotación de ingreso a labores en el libro de guardia interna de la entidad, subió a la oficina del tercer piso y pasado unos minutos llegó la señora Intendente Acenth a quien de manera rápida le informó sobre dicha llamada y le preguntó si tenía conocimiento de que hubiera llegado algún correo donde se ordenara un servicio y ésta respondió que no había llegado nada, razón por la cual demandante bajó a la formación con el resto de la plana mayor frente a la guardia.

Encontrándose en la formación el señor Subintendente Parada procedió a preguntarle el por qué no había ido al servicio y quién le había autorizado no ir, a lo que el demandante respondió que el día anterior estuvo en servicio en la parte externa de las instalaciones del complejo para cumplir con el tercer turno hasta las 19:30 horas, junto con el patrullero Gómez Ortiz y que no le fue notificado el servicio al que hacía referencia, razón por la cual se dispuso a asistir a su servicio de manera normal en la oficina CODIN – DEVAL, indicando el Subintendente Parada que para eso había un mando (suboficial) y suboficial en la oficina, que por qué no fue notificado, procediendo entonces a levantar la mano la señora IT.ACENETH y manifestó no haber visto dicho correo.

- 2.6.** Terminada la formación, el IT.ACENETH le pregunta él porque yo no salí corriendo a la llamada de la intendente, que yo apenas estaba empezando en la policía y que eso no era así, a lo que entonces contesto, que no sabía si esa era la persona que decía ser, pues detrás del celular no podía saber quién había, además que estaba durmiendo al momento de la llamada y que no podía estar preparado para salir, que necesitaba un tiempo para poderme alistar, pero que desconocía la procedencia de la llamada, a lo que se recriminó entonces solo el por qué no había ido.
- 2.7.** Pasado uno 20 minutos o más me ordena la Intendente ACENETH que a través de ella se había comunicado mi Teniente GUTIÉRREZ DÍAZ JOSÉ MANUEL Jefe Oficina Control Interno Disciplinario DEVAL y que había ordenado se desplazara por sus propios medios a la ciudad de Palmira, procediendo entonces a cumplir la orden por lo que bajo al almacén de armamento y reclamo dotación, preguntando de manera

sorprendida el señor intendente, jefe de la dependencia (armerillo) que si salía para Palmira y que en que salía, a lo cual respondió que en su motocicleta de propiedad uniformado y que por ello necesitaba armamento.

- 2.8.** A la salida de las instalaciones del complejo Cali, realizo la anotación que salía para Palmira en cumplimiento a la orden retransmitida a través de su intendente ACENETH, cuando llego a la ciudad del Palmira al Distrito de Policía realizo la anotación de llegada y procedió a buscar al señor Coronel Comandante de Distrito a quien se le había indicado tenía que presentarse, pero cuando pregunto por él, y le dicen que él no estaba y que quien se encontraba encargado era el señor Capitán FRANCISCO ALBEIRO AVENDAÑO FLECHAS, por lo que procedió buscarlo en su oficina, la cual se encontraba cerrada y no había nadie, al igual que la oficina del distrito, seguido entonces fue y se presento donde el subcomisario BALANTA DELGADO EDISON auxiliar de la Oficina Control Interno Disciplinario Deval sede Palmira, quien le comento sobre una novedad que había ocurrido en el Distrito con un personal uniformado donde se ultimó una persona dentro de procedimiento de Policía, de igual forma le indico al Comisario que su presencia se debía a que iba a apoyar el servicio de la maratón y que se le había ordenado presentarse al señor Comandante de Distrito, pero que se le había dicho que no estaba. Confirmándole lo mismo el señor Comisario.
- 2.9.** Ante esto, el señor: Jader Gómez, procede entonces a salir a la maratón donde se encontró en la garita que se ubica en la parte lateral derecha de la estación frete a una panadería a un señor Subintendente de quien no se fijo su apellido, a cual le pregunta por el número telefónico del señor Capitán FRANCISCO ALBEIRO AVENDAÑO FLECHAS, dándole entonces un número telefónico, donde al momento de marcar le contesto una señora, a quien le pregunto por el Capitán FRANCISCO ALBEIRO AVENDAÑO FLECHAS y ella responde estar equivocado.
- 2.10.** Al colgar el funcionario le dice que si necesitaba el número del señor Capitán, a lo que el señor Jader Gómez, le dice que sí, y procedió a dictarle entonces el mismo número que había marcado el señor Jader Gómez, le confirma que ese estaba equivocado y él respondió que ese era el que le había dado como seguridad del cuadrante, se dirigió nuevamente a la guardia del Distrito donde se entrevisto con el señor Intendente que estaba de servicio en dicho lugar a quien le pedio el radio, pero después de varios intentos para lograr comunicación con el Capitán, la Intendente toma el radio y lo reporta, donde contesta y se le informa que el señor Jader Gómez, se encontraba en ese lugar que había acabado de llegar y que quedaba a sus órdenes.
- 2.11.** Así mismo a través de la Intendente le pidió el favor que le preguntara por el lugar donde se encuentra, para el señor Jader Gómez, poderle hacer presencia, pero por radio el señor Capitán solo responde que ya

se estaba acabando la maratón y que él más que nadie sabía sobre disciplina, también él le ordeno al intendente que se encontraba en la guardia que hiciera la anotación y los registros; por lo que entonces y de manera inmediata llamo al Teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ DIAZ Jefe Oficina Control Interno Disciplinario DEVAL y le comunico lo que había sucedido y que no le solucionaba aun nada en cuanto al servicio, procediendo entonces a ordenarle que hiciera las anotaciones de su presencia y se regresara, mismas que le solicite el favor a su Intendente que se encontraba en la guardia para que las realizara.

- 2.12. Cuando llego a la ciudad de Cali de igual forma solicita al comandante de guardia realizara la anotación en el libro de la guardia interna DEVAL, donde dejo plasmada la llegada y lo sucedido de su desplazamiento a Palmira, así mismo se dirigió a entregar el armamento de dotación, cumpliendo así con la orden.
- 2.13. Pasadas las 11:00 horas formo todo el turno B de la plana mayor Deval, donde el subteniente PARADA y la subteniente JENIFFER llama al frente al intendente ACENETH y le pregunta porque el señor: Jader Edun Gómez, no estaba en Palmira, a lo cual después de ella explicarle, llama adelante al señor Jader Gómez, le pregunta.
- 2.14. Terminada la formación se fue para la oficina, donde como castigo NO le permitieron la salida a descansar con la tarde familiar como al resto del grupo que el señor Jader Gómez se encontraba de turno y se le deja entonces de servicio solo en la oficina.
- 2.15. Pasados estos hechos fueron difíciles los días en la Oficina donde ante la incertidumbre de una investigación es señalado en un prejuicio como culpable de tal hecho y con pasados nueve (9) meses se apertura dicha investigación por el mismo Teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ DIAZ Jefe Oficina Control Interno Disciplinario DEVAL, rompiendo con cualquier principio de defensa y en contrario mostrando el amañamiento a afectar su carrera institucional, por lo que solo le quedaba guardar silencio a todo, cumplir con los castigos que uno a uno se venían, pues ante el suceso se le ordena para esos mismos días por parte del señor Teniente GUTIERREZ DIAZ JOSE MANUEL pasar un informe donde suscribiera lo acaecido para ese día y que este debía de ser dirigido a la señora Intendente ACENETH SUAREZ misma persona que se encontraba disponible sola en oficina el día 11.AG0.2012 y que debía de notificarle del servicio del día 12. AG0.2012, rompiendo con esto de una manera contundente con un debido proceso pues desde el momento que tiene conocimiento el señor oficial ya se le imputaba un compromiso del hecho para la investigación, no teniendo una imparcialidad para tomar una decisión al respecto.
- 2.16. Ocurrida esta novedad fue solo el señor Jader Gómez, quien quedo bajo el ojo del señor teniente GUTIERREZ Jefe de la Oficina de Disciplina del Departamento de Policía Valle, pues así, no sería nadie más que el indicado para salir a los servicios que por parte de la oficina apoyarían al departamento durante ese mes y hasta la fecha por lo que entonces

es relacionado en las ordenes de servicio que se solicita apoyo del personal de disciplina, pese a que son más de diecisiete (17) uniformados en la oficina aun cuando por parte de la dirección de la inspección general se había ordenado a todas las oficinas que el personal no podía salir a servicio sin que antes se aprobara por Bogotá, de esto no entendía como el señor teniente GUTIERREZ y Teniente Coronel FAJARDO podían burlar tales disposiciones. Por lo que el señor Jader Gómez aguanta tal presión y acoso laboral, hasta el momento que llegan su salida a vacaciones 01.SEP.2012.

- 2.17. A su regreso del periodo de vacaciones el 01.OCT.2012, al término de vacaciones se encontro con la disimulada decisión del señor Teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ DIAZ en que debía según necesidades del servicio apoyar la Oficina de Disciplina con sede en Palmira, disque en comisión misma que se encontraba asumida en labores por el señor Patrullero JOSE ALEXANDER GOMEZ ORTIZ, (uniformado que fue desvinculado de la inspección general, pero antes presentado al departamento de policía Valle, cortando con todos los estándares que establece la institución y la norma administrativa, mostrando así el modus operandi del señor Teniente GUTIERREZ, la descarada actividad a burlar leyes, entre ellas la administrativa), pues si tenemos en cuenta la calidad de las personas que estaban distingüendo, solo el código administrativo y continuado por reglamentos internos podrían dictar el procedimiento contra o de estos funcionarios.
- 2.18. Cumplimiento con la orden que se le impartía de laborar desde la ciudad de Palmira al mando del señor IJ.GUZMAN y el señor Patrullero BURBANO HENAO CARLOS, afectando algunos derechos, como lo fue que en una fachada de "comisión" afectaron su economía ya que nunca fueron reconocidos los gastos generados por la decisión del señor Teniente Gutiérrez, pues no se imagino cual hubiera sido la reacción del señor Oficial en caso de haberla pedido lo que por comisionar obliga la ley 909/04, pero en cambio no le importo el hecho que el señor James Gómez, se encontrara estudiando en la Universidad Santiago de Cali, lugar donde él hace su especialización y es de su conocimiento que ese movimiento laboral le afectaría. Pero así y todo logro aguantar y regresar a la ciudad de Cali como "término de la comisión 30.NOV.2012" ya habiendo lesionado de manera drástica su economía.
- 2.19. Pasado este tiempo quedo de igual forma como centro de todas y cada una de las actividades que bien sea de servicio a apoyo al departamento u otras no establecidas para su función y cargo aprobaría el señor Oficial de manera desproporcionada al resto del personal CODIN - DEVAL, debiendo cumplir muchas veces cumplir funciones como Estafeta o Mensajero cargo para el cual se designa a una sola persona en otras unidades, sin que hasta este momento se le haya notificado para realizar una funciones diferente a la de sustanciador de procesos disciplinario o penales pues así lo certifica la resolución de fecha 13.NOV.2009 la cual aparece en su perfil de talento humano sistematizado.

- 2.20.** Situación que ha sido de inconveniente para el señor Jader Gómez, ente el hecho de tener que negar a realizar una actividad que fuera diligencias de interés personal del señor oficial (reclamos en la Universidad Santiago de Cali para certificación y tramites de la especialización que el cursa) pero así y fuera de consenso el señor oficial inutiliza su formulario de seguimiento desde la fecha de los hechos 12.GO.2012 hasta el 07.MAY.2013.
- 2.21.** Ante esta situación, el señor Jader Gómez, ya no puedo aguantar más e interpone recursos de apelación a calificaciones de desempeño mal situadas en su formulario, así mismo le solicita de manera verbal le posibilite solicitar su trasladado para la Policía Metropolitana de Santiago de Cali, más que en un cumplimiento de tiempo en la oficina, el señor Jader Gómez, pretendía huir del señor teniente Gutiérrez, pues los compañeros dentro de la oficina decían que el ya fraguaba enviarme a la ciudad de Buenaventura, lugar donde yo ya había trabajado pero que era el más indicado de los lugares para un castigo, pues así podía cercenar su formación profesional, el hecho era que el señor Jade Gómez, debía irse lejos de su familia y lejos de la universidad donde aún continua estudiando; lo que era difícil debido al buen desempeño laboral que presentaba el señor Jader Gómez, tanto que logro obtener en muy poco tiempo, la medalla de honor de Caicedo y cuero en reconocimiento por el Departamento del Valle y la de servicios distinguidos de primera vez en exaltación por la misma Policía Nacional de Colombia.
- 2.22.** El día 07.MAY.2013 hablo con el señor Teniente GUTIERREZ pasada una reunión que se realiza a través de sistema oficce comunicattor en la sala CIEPS DEVAL, donde delante de la señora intendente ACENETH SUAREZ le pido evacuarle para este mes la mayor cantidad de procesos a su cargo y que por favor le firmara la solicitud de traslado que para la Metropolitana de CALI, debido a una situación que se le estaba presentando, siendo sabido además, que el señor Jader Gómez, que de continuar bajo el mando del señor TE.GUTIERREZ este acabaría con su carrera profesional en la institución Policía Nacional, familia y estudios, como hoy lo está haciendo, por lo que trato con palabras de discreción salir de su esfera de poder.
- 2.23.** En razón de ello, el día 21.MAY.2013 realiza solicitud por escrito fundada en lo siguiente: (...) Habiendo cumplido el tiempo en la unidad del departamento de policía valle de tres (03) años y once (11) meses, donde en el mes de diciembre 18 del 2008 llego a la Municipio de Buenaventura Valle y desarrollo actividades como patrulla de vigilancia en el CAI LLERAS, adscrito a la comuna 4, hasta el mes de junio 12 del 2009, en el cual se me comisiona para prestar servicios en la unidad de disciplina del Departamento de Policía Valle. Siendo recibido en esta unidad Disciplinaria por el señor Jefe Codin para la fecha Mayor SERGIO ARTURO GOMEZ COVILLA, quien de manera real inicia con una disposición para capacitaciones de este persona que llegaba a integrar dicha unidad, donde después de medio año y estando en la oficina de control interno disciplinario DEVAL se expide resolución con fecha 13.11.2009 para nombrándome como sustanciador (a) procesos

disciplinarios y/o penales. DIPLOMADOS Y CAPACITACIONES Diplomado en derecho disciplinario 31.10.2011 a 12.11.2011, Actualización jurídica 16.12.2011, Derecho disciplinario para la policía nacional 09.04.2012 a 26.05.2012, ESTUDIO UNIVERSITARIO EN DERECHO - Universidad Santiago de Cali. (USC). Desde el periodo 2009B - Inicio el 24/03/2009 (PRIMER SEMESTRE), suspendo y retomo Periodo: 2010B - Inicio el 20/03/2010 (SEGUNDO SEMESTRE), Periodo: 2011A - Inicio el 03/09/2010 (TERCER SEMESTRE), Periodo: 2011B - Inicio el 20/03/2011 (CUARTO SEMESTRE) suspendo y retomo Periodo: 2012B - Inicio el 26/03/2012 (QUINTO SEMESTRE), Periodo: 2013A - Inicio el 03/09/2013 (SEXTO SEMESTRE); superación académica en materia de derecho que he venido aplazando debido a mi escenario económico, razón por la cual solicito a mi general tenga a bien autorizar mi traslado para la POLICIA METROPOLITANA DE SANTIAGO DE CALI (CODIN - MECAL) a fin de que mis gastos se reduzcan, al menos mientras termino mi carrera universitaria la cual relacione con anterioridad, pues al momento me encuentro en una difícil situación económica, misma que ante una evaluación puedo acertar mejoraría con esta transferencia, pues la inversión en mis estudios ha sido considerable y que como contraprestación a esa posibilidad que me ha dado la institución policial de capacitarme se ha demostrado con mi trabajo, el cual se refleja mi hoja de vida brillando así el reconocimiento justo en cuanto a mi desarrollo de las actividades asignadas en mi cargo como SUSTANCIADOR de procesos disciplinarios, donde en mi recorrido por la unidad del valle se me ha distinguido con dos (02) condecoraciones y catorce (14) felicitaciones notando con esto mi profesionalismo en las función que desempeño, así mismo los procesos disciplinarios cargados a mí responsabilidad denota el profesionalismo en cuanto al cumplimiento de los intereses institucionales, respetando de igual manera los principios constitucionales que nuestra máxima normatividad nacional (...).

- 2.24.** Intentando con esto el hecho de seguir encontrado con el carácter del señor Oficial el cual refleja en su poder dentro de la institución; razón por la cual el señor Teniente responde de una manera positiva y que con remplazo que entregara los procesos que se hallaban a su cargo, siendo esta una mala jugada y desvió de poder cuando ante su solicitud de traslado estaba esperando un apoyado, pero logro identificar que para la misma fecha y con ocasión a su solicitud el Teniente GUTIERREZ de una manera desleal tramitaba un documento con el que desvaloraba su trabajo y por el contrario divulgaba una mala imagen mediante falacias ante la inspección general a fin de lograr una aprobación como desvinculación, de igual forma se comunicaba con el señor Teniente Coronel GERSON FAJARDO GUEVARA Inspector Delegado Región de Policía No.4 y comentan sobre su situación procediendo a cerrar su formulario de seguimiento hasta la fecha del mes de ABRIL, pese a que se le debía de calificar hasta MAYO pues el señor Jader Gómez, había cumplido con lo acordado, evacuando solo en ese mes de MAYO a la fecha de la solicitud traslado cinco (5) procesos y dejando por términos dos (2) en etapas de alegatos y fallo.

60A

- 2.25.** Fue el caso que con oficio de fecha 20 de mayo del 2013 se ordena su traslado para el Departamento de Policía Valle con el fin de laborar en la vigilancia en la ciudad de Buenaventura, ya dicho con muchas antelaciones por el señor teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ, quien indicaba que el que no cumpliera con sus intereses particulares, mas no institucionales, sería éste el sitio para donde lo enviaría, y que así acabaría con esa oportunidad de estudio que se tenía, como lo era el que se le autorizo mediante orden del día No 005 del 2013 emitida por el señor inspector general, circunstancia que fue bien atendida por el aquí suscrito pues de eso está claro y se ratifica en las diferentes felicitaciones y condecoraciones que plasmaron en si hoja de vida institucional, mismo que se intenta descalificar con una conducta que jamás cometió y que a la luz del derecho constitucional se servirán darle la razón. Proceso P-DEVAL-2013-93.
- 2.26.** Para el día 24 de mayo del 2013 cumplió con la orden licita que le dio el señor teniente Gutiérrez, reconociendo, que no se trataba más que en perjuicio en su contra, donde no atendió más que sus caprichos personales, no le importo los intereses institucionales, pues como lo certifica el área de talento humano y como guarda constancia en su correo, una vez más era ratificado por su perfil académico y laboral como sustanciador de la oficina de control interno disciplinario valle, pero cuando ingresó al edificio donde se encuentra esta área, siente ese ambiente laboral pesado y ya direccionado en acabar con su carrera institucional, pues ya habiendo sido alertado por el señor jefe de la oficina de disciplina que le enviaría a Buenaventura, el cometido se lleva a cabo, donde ni su perfil o la intervención de personas que intentaron abogar para su ubicación laboral dio resultado, pese que había salido una unidad de asuntos jurídicos de ese departamento en traslado.
- 2.27.** Mediante oficio No S-2013-009764 - DEVAL-CODIN JEFAT-29.1 de fecha 20.MAY.2013 se le notifica al señor Jade, que se tiene que presentar el día 23.MAY.2013 a las 08:00 horas ante el departamento CR.MARIANO BOTERO COY Comandante Departamento Policía Valle pues salía desvinculado con la solo voluntad del señor Teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ DIAZ Jefe Oficina Control Interno Disciplinario DEVAL quien sin aun una resolución que apoyara esta decisión.
- 2.28.** El día 24 de mayo del 2013 cumplió con la orden que le dio el señor teniente Gutiérrez, reconociendo, que no se trataba más que en perjuicio en su contra, donde no atendió más que sus caprichos personales, no le importo los intereses institucionales, pues como lo certifica el área de talento humano y como guarda constancia en su correo, una vez más era ratificado por su perfil académico y laboral como sustanciador de la oficina de control interno disciplinario valle, pero como tramite de su irregular traslado no sería ante el señor Coronel sino ante la señora Mayor MARÍA ELENA SANTOS VARGAS Jefe Talento Humano DEVAL, quien siendo las 18:00 horas logro entrevistarme con ella, quien pregunta sic "que le había hecho al señor Teniente", sintiéndose juzgado por el tono y la disposición de la señora oficial, pero cuando le dio un espacio logro contarle lo anteriormente relacionado,

para lo cual solo recrimina su actuar, favorece al señor Teniente, por lo que ruega el favor que en momento de su destinación tuvieran en cuenta que se encontraba estudiando que es un estudio pagado por el mismo con lo que devenga de su trabajo al servicio de la Policía Nacional, y que de ellos seguiría blindando a la institución como lo había hechos con sus funciones hasta el momento, que el señor Jader Gómez, no había salido de la Oficina por sus obligaciones, si no por ya motivos personales del señor Oficial frente el señor Jader Gómez, de los cuales no podría debatir por su grado que ostentaba, (INTENDENTE DE LA POLICIA), por lo que la señora Mayor dijo que solo el señor Coronel MARIANO BOTERO COY Comandante Departamento de Policía Valle definiría SUS labores y donde las efectuaría, sabiendo que el tramite estaba dirigido a enviarle a Buenaventura sin importar su perfil laboral, ratificado por la dirección de talento humano.

2.29. El día siguiente 24.MAY.2013 se le notifica por parte de la señora Mayor MARÍA ELENA SANTOS VARGAS Jefe Talento Humano DEVAL y oficio No S- 2013-010676 / JEFAT - ARTAH - 29 que su traslado lo debía cumplir a la ciudad de Buenaventura en remplazo de un señor Patrullero ANDRES FELIPE QUINTANA RODRIGUEZ, no teniendo en cuenta su perfil académico logrado hasta el momento, situación económica que profeso en el oficio, protocolos institucionales para dicho traslado, ni mucho menos las normas administrativas que indican que si su ingreso se hace mediante resolución a ese campo laboral su salida debería ser igual, pero sin aun entender el motivo por el cual el señor Teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ DIAZ en acuerdo con el señor Teniente Coronel GERSON FAJARDO GUEVARA Inspector Delegado Región de Policía No.4 deciden solicitar su desvinculación, cuando lo que en realidad se pretendía era un traslado de unidad, transferencia que ellos han manejado muchas veces como internos caso Patrullero JHON DEILER MARIN TERRIOS (MECAL), Subintendente CIFUENTES BOLIVAR ARTURO (desvinculado por motivo de solicitar traslado de unidad) y el ex patrullero, hoy Subteniente CAMARGO TIBADUIZA ERNESTO, entendiendo con esto de que aquí no se pone si no en juego mi estabilidad en este trabajo que es tan importante para nuestra comunidad, pero que ante situaciones como estas es que policías como el señor Jader Gómez, en un grado jerárquico de inferioridad y en un carácter de indefensión deben de huir para no salir afectados con voluntades de personas como estas, (Teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ DIAZ Jefe Oficina Control Interno Disciplinario DEVAL, quien por efecto involucra al señor Teniente Coronel GERSON FAJARDO GUEVARA Inspector Delegado Región de Policía No.4).

2.30. La conducta del señor teniente GUTIERREZ DIAZ JOSE MANUEL fue tan grave que me presiono a hasta tal punto que no tuve otra opción, más que el día 23 de junio del año 2013 presentar mi carta de retiro y renunciar a mi carrera institucional, llenando esta misma solicitud con escritos vagos y desacertados, ya que era puesto entre la espada y la pared, pues de no ser así la señora mayor MARIA ELENA SANTOS VARGAS no aceptaría la misma, argumentando instructivos que no permite motivar tal escrito, es esta la oficial encargada de la jefatura de

talento humano, pero profesional que fue contaminada con dichos en mi contra, quien además lanza un juicio a priori sobre mi situación, donde no tuve otra opción más que guardarme el silencio a la verdad, de igual forma habiendo conocido de que ya se tramitaba una solicitud de retiro, esta señora oficial nunca se interesa por atender al protocolo en salud ocupacional o grupo de desarrollo humano donde para los provechos de la misma institución se delega una persona para que ahonde sobre los problemas que puede asechar un funcionario de la policía cuando optan por solicitar el retiro; siendo claro con esta conducta que no era más que un plan ya fraguado en mi contra, pues viola todos y cada uno de los reglamentos internos y administrativos a los que muy seguramente debió tener conocimiento por su experiencia en el área de talento humano, pues sabía que poniéndome ante la espada y la pared, debía de tomar una decisión rápida y que para ellos sería un líquido que saciaría su sed desbordada de poder que los embargaba.

- 2.31. Quedando claro que ellos no eran competentes para decidir una ubicación laboral en su traslado pues no existía una orden administrativa permanente, como quiera que para ese entonces se encontraba adscrito a la especialidad de la INSPECCIÓN GENERAL, pero lo estaban haciendo todo esto para satisfacer la desviación de poder con el que cuenta este señor Teniente GUTIERREZ quien en muchas ocasiones sirve como asesor jurídico en materia disciplinaria al departamento y olvida por completo principios constitucionales de los procesados con estas conductas, además se aparta de su ética que le exige al ser al mismo tiempo un profesional en derecho.
- 2.32. Al notar tal preocupación que por demás era irregular, advierte en su momento verbalmente al señor coronel MARIANO BOTERO COY, el día 23.MAY.13 quien sin explicación alguna ratifica su orden de traslado y por el contrario tolera estos comportamientos que se descontextualizan para el manejo del talento humano teniendo en cuenta que institución cuenta con amplias ordenes e instrucciones mismas que son conocidas de forma completa por los señores oficiales. Quienes las desatendieron con el único propósito de generarle un daño y un perjuicio laboral, viéndose en un laberinto sin salida, pues es claro que si no cumplía las ordenes le podría ver envuelto en un problema de tipo penal militar, pues la orden cumplía con los requisitos de la noción que establece el artículo 28 en la ley 1015 del 2006. Siendo tal su preocupación que este hecho le pudiera ocasionar un daño mayor a su integridad física y psicológica, con motivo laboral. Por lo que entonces se ve obligado a complacer los intereses de la señora mayor María Elena en motivar con falsos anuncios la petición de su retiro de la institución y acceder al plan desleal que programo el señor teniente Gutiérrez.
- 2.33. Durante las primeras vacaciones que correspondieron del 24.MAY13 al 22.JUN.13, pasadas las mismas se da cuenta que su situación no había cambiado para bien, por lo que procede de manera deprimente a solicitar su retiro de la institución, ya que no estaba garantizado su respeto a sus derechos fundamentales que protege la constitución y el

código administrativo al pertenecer como servidor público, no entendiéndolo como estas con tanto poder en una institución, los saltan y los pisotean, por lo que realiza un escrito donde pretendía radicar y así indicar el por qué se tenía que ir de la institución y así buscar un restablecimiento a su dignidad humana propia, pero con extrañeza que una vez procede a entregar al encargado del retiros del departamento del Valle (SUBINTENDENTE.RODRIGUEZ), le informa que ese oficio no lo podía recibir, que había recibido instrucción de parte de la señora Mayor MARIA ELENA SANTOS que cuando las solicitudes iban "motivadas" no las recibiera, esto disque blindado a la institución de una eventual demanda, no teniendo en cuenta entonces que lo que se plasmaba en el oficio no era más que la situación que se estaba presentando y que ella, junto con el comandante de departamento hacían parte.

- 2.34. Razón por la cual, el señor Jader Gómez, en su desespero que no se le siguiera degradando su dignidad, entrego un documento donde tenía que decir mentiras, las cuales no se tuviera que ver nada con la institución como empresa a fin de que le fuera recibido, dejando en claro que antes de esto tuvo que poner en conocimiento de la Procuraduría General Nación, máxima instancia disciplinaria con sede en Bogotá todo lo que le estaba pasando, pues del lado del señor teniente se encontraba gente con mucho poder dentro de la institución y el departamento, para quienes el señora Jader Gómez, era vulnerable.
- 2.35. Los días desde el mismo momento que llego su retiro han sido difíciles, toda vez que el cambio de manera económica y de la seguridad que tenía por su imagen ante su familia fueron rasgados, pues no se entendía como una persona tan ejemplar para un grupo podía llegar a tomar una decisión de esta manera, y que fuera la misma institución a través de sus representantes quienes le dieran la espalada.
- 2.36. Desde el mismo momento que se inician los exámenes médicos para la salida de la institución, solicita de manera verbal una valoración psicológica, pero no fue escuchada, toda vez que es de entender que esta atención debía realizarse al momento que el área de talento humano recibía el documento de solicitud de retiro, o sino cual sería el motivo de tener un área de salud ocupacional o desarrollo humano en esa dependencia, certificando profesionales en el tratamiento de estos casos, pero también es real que estando todos en su contra, serian lo último que querían hacer, ayudarle o buscar una protección ante la situación que estaba presentando.
- 2.37. En su núcleo familiar venían afrontando lo que se podría señalar una de las difíciles pruebas, ya que siendo el principal peldaño en sostenimiento de salud, alimentación, recreación y la misma vivienda, derechos que fueron deteriorados, pues su señora madre EDILMA GOMEZ RENGIFO la persona con mayor importancia para su vida, tuvo que adherirse a este cambio que estaba viviendo, por lo cual le suspenden todos y cada uno de los servicios que brindaba la institución al verse obligado a huir de la misma por la conducta del señor TE. JOSE MANUEL GUTIERREZ

DÍAZ, TC. GERSON FAJARDO GUEVARA, MY. MARIA ELENA SANTOS VARGAS y CR. MARIANO BOTERO COY, tal como fue narrado en la misma procuraduría delgada para la policía en la ciudad de Bogotá, debiendo ellos asumir la investigación con motivo al poder que les ocupan a los mismos.

- 2.38.** Dentro de su intento por no sentirme afectado por esta conducta de acoso y persecución laboral, ha tenido que asumir diferentes compromisos y demás obligaciones con los bancos, como lo fue con el Banco Pichincha, quien le aprueba un crédito estando aun dentro de la institución para poder cursar (7) séptimo semestre en la Universidad Santiago de Cali, pues para la fecha que el señor oficial de manera real rasga toda aspiración con su indebida decisión de trasladarlo, ya venía terminando el (6) sexto semestre, ósea que era mayor el daño, pues ya se había cancelado prácticamente los dos semestres.
- 2.39.** Es así entonces como intento dilatar el cobro de la deuda, mediante el pago de la misma con los últimos pagos a su labor y la liquidación que le entregaba la institución, pero ante una herrada información, de esperar la liquidación durante (3) tres meses debió además vender parte de sus bienes como sostenimiento, como lo fue dos televisores lcd y led de 32 pulgadas, así mismo (1) Xbox y 1 play 3, tanto que ante una petición a su señora madre, ella vendió la moto de su propiedad y además puso a disposición el dinero esto con el fin de no dejarle alcanzar por la deuda, logrando de esta manera el pago con el Banco Pichincha pero aún faltaba, la obligación con el banco caja social, la cual se atiende por gran cantidad, es debido a la serie de ventas que logro ponerle al día, pero pierde todo lo que había obtenido con tanto sacrificio. Además, se vio en la imperiosa necesidad de acudir ante los bancos del Pichincha y Caja Social para que le prestaran un moto de \$ 29.000.000,00, para el pago de sus estudios y el apoyo de su casa y su señora madre.
- 2.40.** Estando al día con las obligaciones, Pichincha pagada y Caja Social al día, solicita otro crédito al Banco Pichincha a fin de no permitir cercenar su carrera profesional, pero fue cuestión de meses para volver a caer como reporte a la central de riesgos, por el no pago de las obligaciones, nuevamente Banco Caja Social y Banco Pichincha, por lo que actualmente encontrándose en desempleo y sin que ninguna empresa le quiera recibir por encontrarle en el listado de morosos en dicho reporte, no teniendo entonces la posibilidad a poder pagar sus estudios, alimentación, vivienda o cualquier otro tipo de necesidad, en ultimas viéndose obligado a pedir la colaboración de amigos y familiares con el fin de suplir tales eventos de urgencia.
- 2.41.** Esta situación afectaba moralmente a las personas que se hallaban cercanas a su medio familiar y social como consigo mismo, su hermano ALEXIS con su conyugue CLAUDIA se evidenciaba, pues el comportamiento tolerante de ALEXIS cambiaba al verle y evaluar un poco su situación, ya eran más comunes las discusiones entre esta

pareja, no soportando el dialogo de ninguna de las dos partes, lo que hacía más difícil el momento.

- 2.42.** De igual forma ante algunas irregularidades y riegos personales como amenazas, su hermano ALEXIS debió recibir para que así se la retransmitiera, generándole temor y otros daños personales a la moral, motivo por el cual se vio en la obligación de poner en conocimiento ante la Fiscalía General de la Nación en un proceso que está ahora en curso.
- 2.43.** Una de las personas más importantes en su campo sentimental se estaba viendo afectada DANIELA ISAZA la mujer con la cual aspiraba a tener una familia, pues ya tenían un largo proceso amoroso, este a su vez se veía cercenado y frustrado, ya que el comportamiento desarrollado pasado su renuncia era desagradable para su pareja, tanto así, que de pasar a frecuentar a diario como sinónimo de atención e interés, cambio su rutina y solo pasaba a visitarla cada 15 o 30 días, claro que este cambio venía dándose desde la misma fecha que se tuvo el suceso con el señor Teniente GUTIÉRREZ ósea desde el 12. AGO. 13 pero al momento de la que es apartado de su institución, no miraba alguna otra situación que tuviera importancia, creyendo que las cosas estaban normales con su pareja. Dedicando su tiempo a lo que consideraba era el problema y no veía que estaba tirando por la borda lo ya construido.
- 2.44.** Fue tanto el cambio que tuvo en su comportamiento dentro de la familia, la cual consideraba su familia, que Amalia Andrea Rosero Martínez madre de Daniela, y suegra en parentesco, no aguanto más esta situación e intento convencerle para que pasara con un psicólogo, pues temía el hecho que se alterara tan fácil ante cualquier evento, sabiendo que lo común era que tuviera un alto grado de intolerancia, además en un dialogo sostenido con su hija, le pidió tuviera cuidado ante esos comportamiento, que recordara que tenía conocimiento en manejo de armas y pues con una reacción fuerte muy posiblemente se podría perder la cabeza, así mismo le pide de una manera correcta suspendiera actividades que tuvieran que incluir solo a Daniela y al señor Jader Gómez, creyendo en proteger a su hija.
- 2.45.** Era motivo de incertidumbre compartir en un ambiente de recreación con Andrea y Daniela pues cuando no tenía el ánimo de hacerlo, se terminaba en un dialogo en la misma casa, tratando de buscar soluciones al caso con el señor Teniente Gutiérrez quien tiende a variar su comportamiento, es más algunas veces pasaba dos o más días en el cuarto sin salir, tan solo recibiendo comida.
- 2.46.** Del proceso que adelanto el señor Teniente Gutiérrez, solo cae dictar que ante el ojo de un buen lector es clara la presión que el busca ejercer, mediante una conducta constituida en la ley 1010 como persecución, pues así se certifica que en su archivo el fallador del mismo auto el señor Jader Gómez, indica que jamás tuvo algo que ver con tal situación, pero no se entiende tampoco él porque habiendo solicitado, cual fue el motivo para que después de 9 meses se abriera investigación radicado P-

DEVAL-2013-94 en su contra y otro, no se responde por parte de la procuraduría en la visita que realiza al proceso.

- 2.47. Otro punto es la manera como de forma folclórica como el señor Teniente GUTIERREZ tomaba decisiones de apertura investigaciones con el ánimo de perjudicar y poner en tela de juicio el comportamiento de los funcionarios que se encontraban estudiando y que estaban a punto de terminar la carrera universitaria, buscando no permitirles terminar, así tuviera que dejar un historial dentro del sistema SIJUR creado como control para adelantar estas investigaciones, donde si bien es cierto se le archiva el proceso, es sometido a un juicio a capricho del señor teniente, quedando como el malo del paseo, pues este acto irregular tacho con su imagen profesional laboral, ya que este jamás debió tomar ninguna decisión como lo fue abrir una investigación sobre la cual tuviera interés, de esta misma manera no se entiende como ante la respuesta dentro de los interrogatorios de quien tuvo la responsabilidad al no haber podido asistir a ese servicio, porque no se investigó se ya se hablaba de una posible flagrancia en la comisión, pues siempre fue claro que la Intendente ACENETH nunca notifico a los que debían asistir, es más si nos vamos a las pruebas entre ellas algunas no se practicaron como fue el caso del señor Capitán AVELDAÑO, quien supuestamente hacen creer que es quien pasa el informe pero de esto nunca se pronunció el despacho o dio la oportunidad al disciplinado de intervenir ante la decisión de no practica dicha prueba.
- 2.48. Cuando dentro del mismo orden del proceso, es claro que de un informe elaborado por el señor IJ. WILLIAM GUZMAN CARVAJAL se remite para la inspección delegada donde el señor CR. FAJARDO un cómplice más del Teniente Gutiérrez, mediante oficio No S-2012-015336 de fecha 30.AG0.12 pero no se entiende porque el jefe codín encargado no toma la decisión al respecto pues se recibe por su secretaria con fecha 21.SEP. 12 y con fecha 9.MAY.2013 pasados (9) meses aparece el jefe codín del cargo en el Departamento de Policía Valle, ya indicando de su intención al fin de abrir la investigación, con la comodidad del caso que designa como instructor a la misma persona que elabora lo que para el señor Jader Gómez es el informe génesis del hecho, llegando documento con la comodidad del caso, pues la investigación se adelantaba dentro de la misma oficina, no creyendo entonces como se puede hablar de un debido proceso, para el señor Jader Gómez y los demás disciplinados que llegaban a ser en causados en conducta, así mismo dentro de oficio Numero S-2013-015472 de fecha 27.JUL.2013 la jefe de desarrollo humano DEVAL, le aclara al señor oficial teniente Gutiérrez como respuesta a una solicitud, que el señor JADER GOMEZ y otro, para la fecha 11 y 12 de Agosto del 2012 sus funciones eran como sustanciador de procesos disciplinarios y/o penales, con el cargo de sustanciador, anexando el manual de funciones, así mismo el auto de fecha 12.AG0.2013 es motivado para dar traslado del expediente para el supuesto garante en segunda instancia, mismo teniente Coronel FAJARDO, con la extrañeza de porque este auto no se comunicaba a la parte interesada, notando con esto un ocultamiento del proceso, por lo que con fecha 28.OCT. 13 el cómplice en la segunda instancia decide

enviar para la MECAL, argumentando ahora si son válidos los conceptos de impedimentos, ya cuando el daño estaba hecho y con fecha 12.NOV.2013 toman la decisión de archivo, pasados dos días, de cuando culmino la etapa de instrucción procesal ósea el 9.NOV.2013, creyendo que según el tiempo que se le da al fallador del archivo, este término se fraguo entre el Teniente Coronel FAJARDO y Teniente GUTIERREZ para obligarlo a continuar con la investigación, pero este logra no apartarse de sus principios constitucionales y por ende me da la razón, de igual forma dirimo al hecho de él porque no investigar el hecho de a quien le correspondía la notificación y es más hay una flagrancia cuando esta persona dentro del mismo expediente está aceptando, además de porque no corregir de igual forma la serie de irregularidades que se venían presentando con la persona que toma decisión al inicio del expediente y opta por recoger pruebas, para lo cual, es difícil pues como apelar o revocar una decisión así, cuando quien decide es un cómplice más a la conducta del señor teniente Gutiérrez.

- 2.49.** Se conoce de casos, como lo son los del subintendente ORTIZ BARREIRO JEFFERSON y subintendente SUAREZ SAAVEDRA ANDERSON donde el señor Teniente GUTIERREZ intento utilizar el mismo modus operandi de hacer que estas personas soliciten renunciar a la institución mediante una presión, persecución y acoso laboral, pero al contrario del suscrito, cuentan con un apoyo en el área de talento humano, pues al momento que descara su malévolo plan, estas personas si tienen asistencia por parte de salud ocupacional o grupo de desarrollo humano, pues la señora Mayor MARIA ELENA SANTOS una cómplice más del señor teniente en la llamada solidaridad de cuerpo (oficial con oficial) ya no era la jefe de talento humano y jefe de la plana mayor DEVAL, es por ello que ahora podemos demostrar con valoraciones físicas y secuelas reales en uno de los casos, cual es la magnitud de las agresiones constitutivas dentro de un acoso laboral.
- 2.50.** Las secuelas de sufridas con ocasión del acoso laboral del que fue víctima el señor: JADER GOMEZ, le impiden llevar una vida normal con los goces que ella procura, porque no puede ejercer un desarrollo óptimo en su ambiente laboral, familiar y social, lo ha limitado su calidad de vida.
- 2.51.** Además de los daños económicos a que se han visto sometidos mis representados por la falla en el servicio a la POLICIA NACIONAL, el grupo familiar se ha visto enfrentado a un profundo dolor al percibir la depresión de su hijo, por no poder realizar una vida normal con los goces que ella procura ya que tanto sus relaciones en el seno familiar, laboral, afectivo y social se ha visto frustradas por las secuelas dejadas por los diversos traumas que se generaron con ocasión del acoso laboral en su lugar de trabajo, las cuales lo privaron en determinado momento, de realizar la cosas más sencillas de la vida cotidiana de un a persona común y corriente.

3. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Señala como fundamentos de derecho los artículos 6 y 90 de la Constitución Política.

- Artículos 1613 al 1617 del Código Civil.
- Artículo 140 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.
- Artículos 16 de la Ley 446 de 1998.

Hace especial énfasis en los artículos de la Constitución Política, por tratarse de la cláusula de responsabilidad patrimonial del Estado.

Concluye que en el presente asunto al señor Jader Hedu Gómez Gómez haber sido víctima de acoso laboral por parte de superiores de la Policía Nacional, la cual conllevó a que presentara su renuncia ante la Institución, se encuentra demostrada la responsabilidad de la entidad demandada.

4. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

4.1. Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional

La apoderada de la entidad al contestar la demanda refiere que en el presente asunto se pretende endilgarle responsabilidad a su representada por haber ordenado el retiro del servicio activo de la Policía Nacional al señor Jader Hedu Gómez Gómez, mediante la Resolución No. 02942 del 22 de agosto de 2013, por solicitud propia del aquí demandante, pues el día 22 de junio de 2013 presentó oficio ante la Jefatura de Talento Humano de la Policía Metropolitana del Valle del Cauca, bajo las siguientes razones: i) deseo de dedicarse a otra actividad económica; ii) compartir más tiempo con su familia; y iii) nuevos proyectos de vida.

En lo relacionado con la inasistencia del demandante al servicio ordenado mediante la orden de servicio No. 224, se tiene que, conforme al auto No. P-DEVAL-2013-94/INSGECODIN-MECAL del 12 de noviembre de 2013, suscrito por el señor Teniente Coronel Gerson Fajardo Guevara, se dispuso la terminación del procedimiento adelantado en contra del señor Jader Hedu Gómez Gómez y como consecuencia archivar definitivamente las diligencias, al considerar que la aludida orden de servicio no fue notificada correctamente y por tanto se exoneró de cualquier responsabilidad asociada a la inasistencia al servicio.

Señala que según certificación emanada del área de Talento Humano del Departamento del Valle del Cauca, el aquí demandante se desempeñó en la oficina de control interno disciplinario en el cargo de Sustanciador y en ningún momento realizó actividades de estafeta ni ninguna otra que fuere diferente a su competencia, por el contrario se le permitió que saliera temprano de su labor policial para que adelantara estudios universitarios, permiso que se había otorgado como estímulo por parte de la Policía Nacional.

Informa que, desde el 30 de enero de 2011, un año antes de la situación planteada por el demandante, se presentaban registros de mal desempeño por parte del señor Gómez Gómez.

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00
Medio de Control: Reparación Directa
Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.
Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

Manifiesta que el aquí demandante nunca puso en conocimiento de sus superiores la supuesta situación de acoso laboral que tenía con el Teniente Gutiérrez, pues únicamente solicitó su traslado de la Oficina de Control Interno Disciplinario, estando el Teniente Gutiérrez en la obligación de darle trámite ante la oficina de talento humano, única autorizada para el adelantamiento de los traslados, sin embargo, aunque fue propuesto, tal modificación laboral nunca se generó, y así lo establece la Sentencia de Tutela la cual señala: *“no se demostró la existencia de un perjuicio irremediable como consecuencia de la actuación memorada, pues el actor para la fecha no había sido trasladado”*.

En cuanto a lo manifestado por la parte actora referente a que el señor Jader Hedu no se encontrara estudiando, aduce que no es la Policía Nacional quien debe estar dispuesto a las necesidades del funcionario, sino que es el funcionario quien debe estar dispuesto a la ubicación en cualquiera parte del territorio nacional, pues así lo dispone el alto mando de la Policía Nacional a todos los miembros de la Fuerza Pública en el país por razones del servicio. Además, nunca se le notificó un traslado, pues por el contrario tenía para con los demás miembros una condición de ventaja, pues mientras la mayoría de policías que se desempeñaban en tareas administrativas laboraban extensos horarios, incluso hasta tarde de la noche dado el compromiso con la sociedad, este ciudadano incluso los días sábados tenía permiso para desarrollar labores universitarias.

Informa que, conforme a certificación expedida por el área de talento humano, el señor Jader Hedu Gómez Gómez no es abogado, sin embargo, sí ha realizado capacitaciones en el área disciplinaria, es técnico en servicio de policía y certificado en manejo de pistola sigsawer, lo que implica que su desempeño profesional principalmente es el ser Policía, y por ende está preparado para su labor en la vigilancia, y al no haberse generado el traslado alegado, el daño es inexistente.

Resalta que el demandante confunde el significado entre órdenes y responsabilidad con acoso laboral, pues para él todos los comandantes independientemente de su grado, labor, condición y ubicación laboral, mantenían un constante acoso en su contra, es así que estuvo tan preocupado por sus condiciones de carácter personal que olvidó sus obligaciones y descuidó su puesto de trabajo sin atender los llamados de atención realizados por tal motivo, pues nunca asumió una actitud de mejora.

Manifiesta que frente a los servicios que le prestaba la institución al señor Jader Hedu Gómez Gómez, es evidente que cualquier ciudadano una vez finalizado el vínculo laboral con cualquier empresa debe finalizar su pago, su servicio médico, sus prestaciones y demás. No obstante, si lo pretendido por el demandante era reintegrarse a la entidad, la vía de reparación directa no es la correcta, pues para buscar la devolución de su cargo, debió hacerlo por la vía de nulidad y restablecimiento del derecho.

Por lo anterior, concluye que los daños que se le pudieren haber causado a su vínculo familiar más cercano, únicamente se deben a la culpa exclusiva del señor Jader Hedu Gómez Gómez, quien pensando en una mejor vida decidió voluntariamente finalizar su vínculo laboral con la institución que lo acogió.

5. DE LOS ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Al alegar de conclusión las partes reiteraron lo expuesto en sus respectivas intervenciones, pues de una comparación de los escritos es fácil concluir que por lo

menos sustancialmente son iguales, razón por la cual, aunque los alegatos presentados serán tenidos en cuenta para tomar la decisión de mérito que corresponda, no se hará un relato pormenorizado de los mismos en esta providencia.

6. CONSIDERACIONES

6.1. DE LA LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

Se ha dicho por la doctrina y la jurisprudencia que la legitimación en la causa es la titularidad del derecho mismo, de modo que la cualidad en virtud de la cual una pretensión puede y debe ser ejercitada contra una persona en nombre propio, se llama legitimación para obrar; activa para aquel que puede perseguir judicialmente el derecho y pasiva para aquel contra el cual ésta se ha de hacer valer, que también se llama la legitimación para contradecir.

La legitimación solo existe cuando demanda quien tiene por ley sustancial facultad para ello, precisamente frente a la cual la pretensión de que se trata tiene que ser ejercitada; es entonces, la idoneidad de una persona para estar en juicio, inferida de su calidad en la relación sustancial que es materia del proceso.

Por activa la tienen la demandante quien considera que el actuar de la administración le ocasionó un daño de carácter antijurídico del que se derivaron diversos perjuicios que deben ser resarcidos.

Por pasiva le corresponde a la entidad demandada NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA – POLICÍA NACIONAL, ente obligado, de prosperar las pretensiones de la demanda, a responder patrimonialmente por los supuestos perjuicios causados con su acción u omisión a la demandante.

6.2. EXCEPCIONES

Toda vez que las excepciones propuestas se confunden con el fondo del asunto a resolver, no se efectuará un pronunciamiento sobre ellas de forma individual y con lo que se decida en la presente providencia se entenderán resueltas las mismas.

6.3. FUNDAMENTOS DEL FALLO

6.3.1. Problema Jurídico

Conforme al acontecer procesal, para resolver de fondo el presente medio de control y teniendo en cuenta la fijación del litigio efectuada en la audiencia inicial, debe el Juzgado determinar si la entidad demandada es administrativamente responsable por los presuntos perjuicios causados a la parte demandante como consecuencia del acoso laboral del que fue víctima el señor Jader Hedu Gómez Gómez, que originaron su retiro del servicio ante la presentación de su renuncia al cargo.

6.3.2. Desarrollo del problema jurídico planteado

Seguidamente, para resolver el problema jurídico antes planteado, se procederá a:

- (i) Realizar un análisis sobre la responsabilidad extracontractual del Estado, el daño antijurídico y su imputabilidad al mismo;

- (ii) Efectuar una valoración probatoria y a su vez, determinar si en el **caso concreto**, le asiste o no al demandante el derecho reclamado.

6.3.2.1. Responsabilidad extracontractual del Estado – Daño antijurídico e imputabilidad.

Como primera medida, obligatorio es recordar que el artículo 90 de la Constitución Política, establece un principio general de responsabilidad patrimonial extracontractual en cabeza del Estado, principio que a su vez está fundamentado en la noción de daño antijurídico, (entendido éste como aquel que la víctima no tiene la obligación de soportar) y la imputabilidad del mismo al Estado.

Sobra mencionar, que cada uno de los títulos de imputación de responsabilidad extracontractual del Estado, valga decir, *falla del servicio*, *riesgo excepcional* y *daño especial*, emanan de actuaciones estatales diferentes, y por ende se desarrollan de distinta forma y poseen reglas y requisitos distintos para su configuración, y que cada una de estas formas mediante las cuales se desarrollan estos títulos de imputación, constituyen los denominados regímenes de imputación, que bien pueden ser objetivos o subjetivos.

El régimen objetivo, es aquel en el cual no se evalúa la conducta estatal para determinar su responsabilidad, sino que lo determinante es el daño, su antijuridicidad e imputabilidad, siendo atribuible a los títulos de imputación de *daño especial* y *riesgo*; y el subjetivo, es aquel en el cual si es determinante la conducta estatal, pues solo existirá responsabilidad cuando esta sea fallida, tardía, imprudente, irregular, valga decir, reprochable u omisiva; razón por la cual, el elemento esencial para establecer responsabilidad, cuando estamos frente al régimen subjetivo, es la estructuración de la culpabilidad por parte del agente estatal bajo el título de *falla en el servicio*.

Ahora bien, sobre la aplicación de los títulos de imputación, el Consejo de Estado en reiterada jurisprudencia ha manifestado¹:

*“En lo que refiere al derecho de daños, como se dijo previamente, se observa que el modelo de responsabilidad estatal establecido en la Constitución de 1991 **no privilegió ningún régimen en particular, sino que dejó en manos del juez la labor de definir, frente a cada caso concreto, la construcción de una motivación que consulte razones, tanto fácticas como jurídicas que den sustento a la decisión que habrá de adoptar.** Por ello, la jurisdicción contenciosa ha dado cabida a la adopción de diversos “títulos de imputación” como una manera práctica de justificar y encuadrar la solución de los casos puestos a su consideración, desde una perspectiva constitucional y legal, **sin que ello signifique que pueda entenderse que exista un mandato constitucional que imponga al juez la obligación de utilizar frente a determinadas situaciones fácticas un determinado y exclusivo título de imputación.**”*

¹ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, subsección A, sentencia del 12 de marzo de 2014. Radicación número: 68001-23-15-000-1998-00405-01(30648), C.P. Mauricio Fajardo Gómez.

“En consecuencia, el uso de tales títulos por parte del juez debe hallarse en consonancia con la realidad probatoria que se le ponga de presente en cada evento, de manera que la solución obtenida consulte realmente los principios constitucionales que rigen la materia de la responsabilidad extracontractual del Estado, tal y como se explicó previamente en esta providencia” (Se resalta).

Así, será el juez quien en virtud de la aplicación del principio *iura novit curia*, determine en cada caso concreto el régimen de responsabilidad aplicable y por ende el título de imputación que deba emplearse.

De otra parte, los elementos que sirven de fundamento a la responsabilidad son esencialmente el daño y su imputación a la Administración; siendo el daño el primero de ellos, es necesario aclarar que este debe tener el carácter de antijurídico, sobre este tema, el Consejo de Estado ha discurrido bajo el siguiente temperamento²:

“El daño constituye el primer elemento o supuesto de la responsabilidad, cuya inexistencia, o falta de prueba, hace inocuo el estudio de la imputación frente a la entidad demandada; esto es, ante la ausencia de daño se torna estéril cualquier otro análisis, comoquiera que es el umbral mismo de la responsabilidad extracontractual del Estado.

*Así las cosas, **el daño se refiere a aquel evento en el cual se causa un detrimento o menoscabo, es decir, cuando se lesionan los intereses de una persona en cualquiera de sus órbitas, es “la ofensa o lesión de un derecho o de un bien jurídico cualquiera”³ (...)***

(...) es pertinente señalar, que la constatación de éste no es suficiente para que se proceda a su indemnización; en efecto, el daño debe ser cualificado para que sea relevante en el mundo jurídico, por ello la Constitución Política en el artículo 90 señala que “el Estado responderá patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas” (Se resalta).

Sobre la antijuridicidad del daño, esta misma providencia puntualizó:

“La antijuridicidad⁴ se refiere a aquello que no se tiene la obligación de padecer, al evento que es “contrario a derecho”⁵, “es la contradicción entre la conducta del sujeto y el ordenamiento jurídico aprehendido en su totalidad”⁶, ello se refiere a que se desconozca cualquier disposición normativa del compendio normativo, sin importar la materia o la rama del derecho que se vulnera, puesto que la transgresión a cualquiera de ellas, genera la antijuridicidad del daño⁷.

² Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, subsección C, sentencia del 10 de septiembre de 2014, C.P. Enrique Gil Botero. Radicación número: 05001-23-31-000-1991-06952-01(29590).

³ ORGAZ Alfredo. El daño resarcible. 2ª Edición. Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires. Pág. 36. En ese mismo sentido VÁSQUEZ Ferreira Roberto en su obra Responsabilidad por daños. Ed. Depalma, Buenos Aires. Pág. 174 lo definió así: “El daño es la lesión a un interés jurídico.”

⁴ Término que ha sido aceptado por un sector de la doctrina como sinónimo de injusto, y en ciertos eventos de ilícito.

⁵ BUSTOS Lago José Manuel, Ob. cit. Pág. 45.

⁶ Nota del original: “Cfr. BUERES, A. J.: <<El daño injusto y la licitud>> op. Cit., p. 149. En el mismo sentido, entre otros, RODRIGUEZ MOURULLO, G.: Derecho Penal. Parte General, op cit., p. 343: <<Para la determinación de la antijuridicidad resulta decisivo el ordenamiento jurídico en su conjunto>>”. BUSTOS Lago José Manuel. Ob. cit. Pág. 50.

⁷ Sobre el concepto de daño antijurídico resulta ilustrativo, la breve reseña que sobre el mismo presentó, VÁSQUEZ Ferreira Roberto. Ob. cit. Pág. 128.: “En una primera aproximación, Compagnucci de Caso define a

En ese orden, la antijuridicidad puede ser estudiada en el plano formal y en el material: el primero de ellos se evidencia con la simple constatación de la vulneración a una norma jurídica, y el segundo se refiere a la lesión que se produce con esa vulneración, en los derechos de un tercero⁸, aspectos que deben estar presentes para que el daño sea indemnizable.

Sin embargo, es preciso señalar que no sólo es antijurídico el daño cuando se vulnera una norma jurídica, sino también aquel que atenta contra un bien jurídicamente protegido, en palabras de Roberto Vásquez Ferreyra, “la antijuridicidad supone una contradicción con el ordenamiento, comprensivo éste de las leyes, las costumbres, los principios jurídicos estrictos dimanantes del sistema y hasta las reglas del orden natural. En esta formulación amplia caben los atentados al orden público, las buenas costumbres, la buena fe, los principios generales del derecho y hasta el ejercicio abusivo de los derechos⁹”¹⁰.

En síntesis, el daño objeto de reparación se configura cuando:

- i) Tiene el carácter de antijurídico;
- ii) Se trasgrede un derecho, bien o interés protegido por el ordenamiento y,
- iii) Posee una connotación cierta, valga decir, que se pueda apreciar materialmente y no sea un simple supuesto.

Así, existe responsabilidad estatal cuando se configura un daño de carácter antijurídico, atendiendo a que el sujeto que lo sufre no tiene el deber jurídico de soportar el perjuicio, y una vez verificada la ocurrencia de un daño de esta índole, surge el deber de indemnizarlo plenamente, siempre y cuando este sea imputable al Estado; resarcimiento que debe ser proporcional al daño sufrido.

Sobre la imputabilidad, basta mencionar que se trata del componente que permite atribuir jurídicamente un daño a un sujeto determinado, o en el caso concreto, a la entidad demandada.

7. Valoración probatoria y estudio del caso concreto

De cara a las pruebas de este proceso, es menester indicar que fueron decretadas y practicadas conforme a las reglas contenidas en el Código General del Proceso, entre el 17 de agosto de 2018¹¹ y el 06 de agosto de 2019¹²; por consiguiente,

la antijuridicidad como “el acto contrario a derecho, considerado este último concepto como una concepción totalizadora del plexo normativo.”

“Gschntzer entiende por antijuridicidad “una infracción de una norma, ley, contrato, ya norma expresa, ya atentado a la finalidad que la norma persiga o lesiones principios superiores”.

“En el campo penal, Mezger define la antijuridicidad –injusto- como el juicio impersonal- objetivo sobre la contradicción existente entre el hecho y el ordenamiento jurídico.”

⁸ BUSTOS Lago José Manuel. Ob. Cit. Pág. 51 a 52.

⁹ Nota del original: “así lo expusimos en nuestra obra *La obligación de seguridad en la responsabilidad civil y ley de contrato de trabajo*, ED. Vélez Sarsfield, Rosario, 1988, p.67. Ver también Alberto Bueres en *El daño injusto y la licitud...*, ob. cit., p. 149, y Omar Barbero, *Daños y perjuicios derivados del divorcio*, Edit. Astrea, Bs. As., 1977, p. 106.”

¹⁰ VÁZQUEZ Ferreira Roberto. Ob. cit. Pág. 131.

¹¹ Fecha en la que se decretaron las pruebas en audiencia inicial (f. 407 a 410 del cuaderno No. 1A).

¹² Fecha del auto No. 06 de agosto de 2019, mediante el cual se dispuso cerrar el debate probatorio (f. 584 del cuaderno No. 1A).

también deben ser valoradas de acuerdo a los parámetros fijados en dicha norma procedimental y no bajo los causes del Código de Procedimiento Civil.

Ello, teniendo en cuenta que con relación a la entrada en vigencia del Código General del Proceso, la Sala Plena del Consejo de Estado, en auto junio 25 de 2014¹³, unificó su jurisprudencia, *“...para señalar que su aplicación plena en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, así como en materia arbitral relacionada con temas estatales, es a partir del 1º de enero de 2014, salvo las situaciones que se gobiernen por la norma de transición (...), las cuales se resolverán con la norma vigente al momento en que inició el respectivo trámite”*.

Luego, en auto de agosto 6 de 2014, proferido por la misma Corporación –Sala de lo Contencioso Administrativo –Sección Tercera –Subsección C, C.P. Enrique Gil Botero, radicación: 88001-23-33-000-2014-00003-01 (50.408), precisó que *“i) aquellas situaciones procesales surtidas con fundamento en las normas del Código de Procedimiento Civil, de conformidad con lo establecido en el artículo 267 del CPACA, en el lapso comprendido entre el 1º de enero de 2014 y el 25 de junio de 2014, se tendrán como situaciones jurídicas consolidadas y en consecuencia, se regirán hasta su terminación por las normas con base en las cuales fueron adelantadas, según las reglas establecidas en el artículo 624 del C.G.P.”*.

De acuerdo con lo mencionado líneas arriba, *en el sub lite* las pruebas fueron solicitadas y decretadas después del 25 de junio de 2014; en consecuencia, es una situación jurídica consolidada bajo el amparo del Código General del Proceso, y, por ende, en aras de garantizar el debido proceso, las mismas deben valorarse conforme a los parámetros establecidos en esa codificación.

Así las cosas, el Despacho, en aras de respetar el principio constitucional de buena fe, así como el deber de lealtad procesal, reconocerá valor probatorio a la prueba documental que obra en el proceso en su gran mayoría en copia simple, y que surtidas las etapas de contradicción, no fueron cuestionadas en su veracidad por las partes pues en virtud de lo dispuesto en el artículo 246 del C.G.P. los documentos allegados en copia tendrán el mismo valor probatorio del original, argumentación que igualmente es acorde con los planteamientos realizados por la Sección Tercer del Consejo de Estado a través de **sentencia de Unificación** del 28 de agosto de 2013, con ponencia del Consejero: Enrique Gil Botero, Radicación número. 05001-23-31-000-1996-00659-01(25022)¹⁴.

Por lo anterior, los documentos aportados con la demanda, así como los recaudados a lo largo del proceso a solicitud de las partes y que en casi su totalidad reposan en copia simple, prestan el suficiente mérito probatorio y así serán valorados para tomar la presente decisión de fondo.

¹³ Consejo Ponente: Enrique Gil Botero, radicación: 25000-23-36-000-2012-00395-01 (IJ), número interno: 49.299, demandante: Cafesalud Entidad Promotora de Salud S.A., y demandado: Nación –Ministerio de Salud y de la Protección Social.

¹⁴ “Así las cosas, cuando entre en vigencia el acápite correspondiente a la prueba documental, contenida en el C.G.P., se avanzará de manera significativa en la presunción de autenticidad de los documentos, lo que es reflejo del principio de buena fe constitucional; lo anterior, toda vez que de los artículos 243 a 245 del C.G.P., se pueden extraer algunas conclusiones: i) los documentos públicos o privados, emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, se presumen auténticos, ii) es posible que las partes los tachen de falsos o los desconozcan, lo que originará que se surta el respectivo trámite de la tacha, iii) los documentos se pueden aportar al proceso en original o en copia, iv) las copias, por regla general, tendrán el mismo valor probatorio que el documento original, salvo disposición especial en contrario, v) cuando se aporta un documento en copia, corresponde a la parte que lo allega indicar –si lo conoce– el lugar donde reposa el original para efectos de realizar el respectivo cotejo, de ser necesario, y vi) las partes pueden solicitar el cotejo de los documentos aportados en copias. Por consiguiente, el legislador ha efectuado un constructo que busca superar la rigidez y la inflexibilidad de un sistema procesal basado en los formalismos, que distancia a las partes en el proceso, crea costos para los sujetos procesales y, en términos de la teoría económica del derecho, desencadena unas externalidades que inciden de manera negativa en la eficiencia, eficacia y la celeridad de los trámites judiciales.”

Hechos debidamente probados

De conformidad con las pruebas válida y oportunamente allegadas al proceso, se tiene como probados los siguientes hechos relevantes:

- Que el señor Jader Hedu Gómez Gómez, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.130.666.390, prestó sus servicios a la Policía Nacional desde el 26 de julio de 2005 hasta el 06 de agosto de 2013, fecha en que fue notificado de la Resolución No. 02942 del 2013, mediante la cual se dispuso retirarlo del servicio activo.¹⁵
- Que el Departamento de Policía Valle, emitió la orden de servicio No. 211/ COMAN-PLANE 38.16 "APOYO PLANA MAYOR DEL DEPARTAMENTO DE POLICÍA VALLE A LA METROPOLITANA SANTIAGO DE CALI – SEGURIDAD DE INSTALACIONES"¹⁶, cuya finalidad era la de preservar la seguridad y tranquilidad del sector aledaño a la edificación del Complejo Policía de la Metropolitana del Policía de Cali y del Departamento de Policía Valle, teniendo en cuenta las amenazas por parte de Grupos Armados Ilegales.

Para su ejecución se dispuso:

"A. CONCEPTO DEL SERVICIO

Siguiendo órdenes del señor Brigadier General FABIO ALEJANDRO MATEUS comandante Metropolitana de Policía de Santiago de Cali, el día 02 de agosto de 2012, se efectuará a partir de la fecha un puesto de control ubicado en la calle 21 entre carreras 1 y 2, jurisdicción de la MECAL, con el propósito de apoyar en la seguridad de las instalaciones policiales, así:

| <i>TURNOS</i> | <i>HORARIO</i> | <i>PERSONAL COMPROMETIDO</i> |
|------------------|----------------------|--------------------------------------|
| <i>1ER TURNO</i> | <i>05:30 A 10:30</i> | <i>CAD MECAL</i> |
| <i>2DO TURNO</i> | <i>10:30 A 14:30</i> | <i>PLANA MAYOR DEVAL</i> |
| <i>3ER TURNO</i> | <i>14:30 A 19:30</i> | <i>CAD MECAL – PLANA MAYOR DEVAL</i> |

...

Así mismo, del anexo 02 de la orden de servicio No. 211 visible a folio 126 del expediente, se extrae que el señor Jader Hedu Gómez Gómez estaba asignado para cubrir el turno 3 del 11 de agosto de 2012, comprendido entre las 14:30 a las 19:30¹⁷.

- Que ante la inasistencia del señor Jader Hedu Gómez Gómez al servicio antes indicado, el día 12 de agosto de 2012, recibió una llamada por parte de la Intendente Ángela María Rodríguez, quien reprochó el hecho de que el demandante no hubiera acatado la orden impartida.
- El día 18 de agosto de 2012 el patrullero Jader Hedu Gómez Gómez presentó informe ante el Intendente Fabio Muñoz López, mediante el cual le informaba

¹⁵ En el folio 48 se indica el tiempo de servicios y a folio 46 la fecha de recibido de la Resolución No. 02942 del 02 de agosto de 2013, por parte del aquí demandante.

¹⁶ Folios 120 a 124 del cuaderno principal.

¹⁷ Folio 126 del cuaderno principal.

sobre los hechos presentados el día 12 de agosto de 2012, con respecto a la orden de servicio No. 221 del día 3 de ese mismo mes y año¹⁸.

- En los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio de 2011, 31 de enero, 31 de marzo y 30 de junio de 2012, se realizaron anotaciones en el formulario de seguimiento del señor Jader Hedu Gómez Gómez, en las que se indicaba "Se realiza la presente anotación al evaluado, al NO cumplir con la meta pactada, consistente en evacuar dos (02) procesos mediante audiencia... Se insta al funcionario para que se esfuerce y logre el cumplimiento de los resultados exigidos."¹⁹
- El 11 de agosto de 2012, en el formulario de seguimiento se realizó la siguiente anotación: "TRABAJO EN EQUIPO: AFECTACIÓN. Se realiza la presente afectación al avalúo, por no presentarse al servicio que le correspondía en el municipio de Palmira Valle, encontrándose disponible para el evento y siendo llamado telefónicamente por la señora IT. ANGELA, para que se presentara oportunamente y aun así no lo hizo, demostrando con esto, su falta de profesionalismo, responsabilidad y sentido de pertenencia para con la institución, más aun siendo un funcionario de la Inspección general, quienes somos los llamados a dar ejemplo de responsabilidad y acatamiento de las ordenes."²⁰
- Mediante la Resolución No. 02942 del 02 de agosto de 2013 "Por la cual se retira del servicio activo a un personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional", se resuelve retirar del servicio activo de la Policía Nacional, por solicitud propia, de conformidad con lo establecido en los artículos 54 y 55 numeral 1 y 56 del Decreto 1791 de 2000, al señor Jader Hedu Gómez Gómez, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.130.666.390²¹.
- Mediante el Auto No. P-DEVAL-2013-94/ INSGE CODIN-MECAL del 12 de noviembre de 2013, emitido por el Capitán Miguel Ricardo Moncaleado Ocampo en su condición de Jefe del Grupo Control Disciplinario Interno MECAL, se dispuso:

"PRIMERO: Disponer la TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO dentro de la Investigación disciplinaria P-DEVAL-2013-94, adelantada contra de los señores Patrulleros GOMÉZ GOMÉZ JADER EDU y BURBANO HENAO CARLOS ANDRÉS y en consecuencia ARCHIVAR DEFINITIVAMENTE las diligencias, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Notificar a los investigados y/o apoderados si los tuvieron sobre la presente decisión, haciéndole saber que contra la misma procede el recurso de apelación suscrito ante el señor Inspector Delegado de la Región Tres de Policía, dentro de los tres (03) días siguientes hábiles a su notificación, o de lo contrario será declarado desierto.

TERCERO: Surtido lo anterior, y ejecutoriada la decisión, archivar el original de las diligencias en las oficinas de Control Disciplinario Interno MECAL como antecedente."

Lo anterior, bajo las siguientes consideraciones:

¹⁸ Folio 10 a 12 del expediente.

¹⁹ Folios 13 a 15.

²⁰ Folio 22.

²¹ Folio 41.

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00

Medio de Control: Reparación Directa

Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.

Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

“Frente al caso que nos ocupa debemos empezar por decir que efectivamente existe un servicio y por ende una orden de servicios, lo que no termina de convencer al despacho totalmente es la forma en que ésta es notificada, pues si bien es cierto el correo electrónico es una forma de comunicación, no necesariamente los funcionarios tenemos la disponibilidad y el tiempo para estar pendientes de nuestros correos o simplemente no contamos con la facilidad de conexión permanente, máxime como lo hace notar la señora IT. ANGELA MARÍA RODRÍGUEZ RUÍZ en su declaración, que efectivamente la orden de servicios fue enviada mediante el correo Exchange, no solo a los personales sino a los de las dependencias, agregando que se supone que en cada una de ellas haya una persona encargada de revisar los correos.

Debe decirse que en un aspecto tan delicado como una inasistencia al servicio, dadas las implicaciones disciplinarias que ello pudiere llegar a tener, quedan proscritas de todas formas las “suposiciones”, acá no es de suponer, es de verificar, de constatar, de supervisar que efectivamente se llevara a cabo y surtiera una notificación real, objetiva, clara y precisa, de lo contrario esto terminaría en una especie de “lavadero de manos” donde basta con utilizar medios electrónicos o fijar una lista a las afueras del Comando, de la cual sencillamente muy pocos se enterarían, dada la falta de publicidad a la orden de servicios de forma efectiva y contundente.

Continuando entonces tenemos que dentro de la “presunción” que hace la señora Intendente RODRÍGUEZ RUÍZ sobre que en casa dependencia tiene que haber alguien que revise los correos, el despacho CODIN DEVAL escucha en declaración a la también Intendente ACENETH SUAREZ PINEDA, sustanciadora de la oficina, quien al preguntársele sobre la orden de servicios ya referida, manifiesta que se enteró de la misma el 12 de agosto a las 08:00 horas, en la formación, pero es enfática en afirmar que no revisó el correo de la oficina y por eso no informó a los Patrulleros mencionados.

De su declaración se extrae también una teoría expuesta antes por el Despacho en el sentido que una simple lista no es medio idóneo para notificar un servicio al personal y nótese como al preguntársele si observó en la guardia o alguna cartelera del Comando de Policía la orden de servicios, contesta “no, no observé ninguna información al respecto”.

*Es tan claro que los policiales investigados no tuvieron conocimiento de la orden de servicios que al entablar comunicación la señora IT. ANGELA MARÍA que al entablar comunicación con el patrullero GÓMEZ GÓMEZ por qué no había asistido al servicio, éste le responde simplemente que **“porque no había sido notificado”** similar situación se observa en el escrito que presenta el mismo policial al jefe del grupo de atención al Ciudadano DEVAL, de fecha 150812, donde manifiesta que el día anterior a la novedad, estuvo de servicio hasta las 19 y 30, sin ser en ningún momento notificado de algún servicio que al día siguiente le tocara asistir.*

Se afinca aún más la teoría planteada en el sentido que al encontrarse de servicio, simplemente no podía verificar sus correo electrónico, no fue informado por la funcionaria de disciplina que se encontraba en el despacho de turno y mucho menos tuvo la facilidad de ir al comando y observar algún tipo de listado.

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00
Medio de Control: Reparación Directa
Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.
Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

Queda claro entonces que los funcionarios no asistieron a la formación establecida simple y llanamente porque no fueron notificados en debida forma de la orden de servicios, no tuvieron acceso a la misma y por ende ningún conocimiento y nadie está obligado a lo imposible.

*Así las cosas, tenemos que no existe prueba fehaciente y contundente que dé certeza de situaciones anómalas o irregulares por parte de policiales y mucho menos que señalen alguna patrulla o integrante de ésta en especial, entrando al ámbito de la necesidad de la prueba, siendo esta según la doctrina **“todo lo que sirva para dar certeza acerca de la verdad de una proposición, para hacer conocer un hecho, para convencer. Toda prueba, en cualquier área o rama, también en la disciplinaria, se traduce en la confrontación, verificación, control o justificación de un determinado hecho”**.*

Aunado a lo anterior se tiene que el operador disciplinario al momento de entrar a valorar la prueba, debe hacerlo conforme a las reglas de la sana crítica, llegando a la certeza o convicción sobre la certeza del hecho y la culpabilidad del implicado, debiendo demostrar de manera contundente que los hechos en que se basa o fundamenta la investigación están probados y que la conducta definitivamente es imputable al o los procesados, a su vez debe decirse que la prueba intrínsecamente lleva la justificación de los elementos de que debe resultar, los elementos tales, considerados en sí mismo y por último el resultado de la apreciación hecha en este caso por el operados disciplinario.

En este orden de ideas, pues si los hechos que constituyen una infracción administrativo no están debidamente probados en el expediente, o no conducen a un grado de certeza que permita concluir responsabilidad policial alguna, mal haría el despacho en continuar con la instructiva; para el caso que nos ocupa no existe una prueba fehaciente que nos dé certeza sobre la presunta conducta irregular del uniformado, por lo que mal haría esta instancia al tratar de continuar con el trámite de un averiguatorio que a nada conduciría pues no existen elementos de juicio que nos lleven a la certeza sobre la existencia de la supuesta conducta irregular.

*Finalmente se tiene que aplicar acá un principio básico como lo es el de la buena fe, lo que nos remite al artículo 83 de nuestra constitución política, que a la letra dice “las actuaciones... de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten antes estas” este mismo postulado ha sido desde tiempos inmemoriales, uno de los principios fundamentales del derecho. En general, los hombres producen de buena fe, es lo cual usualmente ocurre. En consecuencia, es una regla general que la buena fe se presume, de una parte es la manera usual de comportarse, y de otra a la luz del derecho, las faltas deben comprobarse y es una falta quebrantar la buena fe.
...”*

- Que la Procuraduría General de la Nación mediante providencia del 19 de agosto de 2014, dispuso inhibirse de iniciar actuación disciplinaria alguna y remitir el expediente No. IUS 2013-175344 a la Inspección General de la Policía Nacional, Oficina de Control Interno Disciplinario, previas las siguientes consideraciones:

“Del análisis del escrito de queja presentado por el señor patrullero Jader Hedu Gómez Gómez y de la diligencia de conciliación vista a folios 18 a

23, encontrar el despacho que no dan los presupuestos necesarios para ordenar una investigación por la conducta del acoso laboral, dado los hechos denunciados, teniendo presente los siguientes fundamentos de hecho:

Una vez abierta la audiencia de conciliación, se instruyó a las partes sobre los objetos, alcances y límites de la conciliación como medida previa en el material de acoso laboral. Al concedérsele la palabra al señor patrullero JADER HEDU GOMEZ GOMEZ, manifestó no tener ánimo para conciliar, considerando que el daño ocasionado con la conducta del señor teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ DIAZ fue tan grave que lo presionó a tal punto que no tuvo más opción que presentar su carta de renuncia y renunciar a su carrera institucional, lo que considera fue un plan en su contra, pues con el oficio de fecha 20 de mayo de 2013 se ordena su traslado al departamento de policía Valle, con el fin de laborar en la vigilancia de la ciudad de Buenaventura, sin tener en cuenta que él se encontraba estudiando, y que el ambiente laboral a donde lo enviaban era "pesado".

Con ocasión de la orden de traslado, el quejoso implica a la Mayor María Elena Santos Vargas, Jefe de Talento Humano en el presunto acoso laboral por haber aceptado su carta de retiro; implica al Coronel MARIANO BOTERO COY, por ratificar la orden de traslado, considerando que dicha actuación se constituye en acoso laboral en su contra; e implica al Coronel GERSON FAJARDO, por ser complaciente en las actividades del señor Teniente GUTIERREZ, al tolerar los comportamientos que señala la Ley 1010 de 2006.

Por su parte el señor Teniente JOSE MANUEL GUTIERREZ DIAZ, manifiesta lo siguiente: "(...) estoy sin palabras, no tenía conocimiento de la magnitud de la situación que se estaba presentando con la diligencia que hoy estamos realizando de acoso laboral, por parte del señor patrullero GOMEZ HEDU que trabajó (sic) bajo mi supervisión y subordinación, lo único mi coronel para expresar en este momento no tengo nado preparado como lo digo, venía no más citado con previo conocimiento del ejercicio que íbamos a hacer al menos de la queja que se había presentado, lo único que tengo que comentar aquí mi coronel, es que primero que todo no tengo nada personal en contra del señor patrullero GOMEZ HEDU, igualmente creo que lo tiene más que de conocimiento, siempre mis actitudes o mi ejercicio o mi función que tengo bajo los subordinados conmigo dentro del despacho de disciplina del departamento de policía valle donde (sic) laborando por más de nueve años mi coronel se ha remitido netamente a lo laboral, en el caso en cuestión del señor patrullero GOMEZ HEDU mi coronel, pues la verdad fue que se vinieron presentando una serie de situaciones, de comportamiento individual por parte del señor patrullero desde el momento en que él me manifiesta de su deseo de no pertenecer más a la oficina a la unidad de disciplina del departamento y que por tal razón obviamente le permitiera seguir laborando en las unidades de disciplina de la metropolitana de Cali, pues obviamente yo no soy competente, pues yo lo único que le comenté fue que hiciera la solicitud, para que se realizara y tuviéramos un dialogo (sic) como siempre lo he hecho, nunca tomo decisión solo sino con mi grupo de trabajo, llamé a la señora Intendente ACENETH que es la que lidera el grupo de sustanciadores y tuvimos un dialogo extenso con el patrullero GOMEZ HEDU y le dijimos que, qué era lo que pasaba que cuáles eran los motivos de una u otra manera pues no los fundamentó y no nos manifestó ninguna situación en especial solamente que no deseaba trabajar más en la unidad, manifestó

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00

Medio de Control: Reparación Directa

Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.

Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

que la carga laboral dentro de la oficina se mejoró desde la llegada mía hace cuatro años al departamento donde había 780 procesos y en el momento contamos con 150 procesos, cada funcionario en la oficina tiene un promedio de más de 10, 12, 15 procesos correspondientes a los sustanciadores que se le daban permisos especiales porque para nadie es un secreto que el señor patrullero GOMEZ HEDU era de mis mejores funcionarios, me pedía permisos incluso permisos especiales como para ir a realizar actividades personales de recreación como lo es el baile, pues él pertenece a una academia de baile, creo que yo más benevolente que este comandante para él de darle prácticamente semanalmente dos días, lo que era martes y jueves a partir de las cuatro, cuatro y media de la tarde se desplazaba a su academia para hacer esas actividades, más otras clase de permisos que nunca se negaron, como puede de una u otra manera verse afectado por la situación laboral como es el permiso para ir a estudiar, siendo una orden del señor Inspector, siempre se le autorizó su permiso y a las cinco y media de la tarde seos estaba partiendo a su universidad, situación que ningún policía o muy pocos policías dentro de la institución tiene, que de una y otra manera me extrañan aquí, teniendo de presente al señor patrullero que diga que de una u otra manera las condiciones laborales de él estaban viéndose afectadas, veo que la cuestión aquí es netamente de un traslado que se solicitó a mi general SANTIAGO PARRA RUBIANO, como el señor patrullero lo manifiesta en su dialogo, se solicita la desvinculación por obvias razones, por su bajo rendimiento, por su no deseo de estar dentro de la oficina del departamento de policía valle y obviamente este traslado lo hago contando con el visto bueno de mis superiores como lo es mi coronel FAJARDO GUEVARA HERSON quien es el inspector delegado para la región No. 4 y también contando con el apoyo del señor comandante del departamento en ese entonces, mi coronel MARIANO BOTERO COY, lo único que se busca con esto es darle un nuevo impulso a la oficina y el espacio que vaya y preste sus servicios en otra área de la policía, sin yo tener ninguna injerencia en su traslado, porque vuelto y le digo no pertenezco al departamento de policía valle, mi única función dentro del Departamento de Policía Valle es prestar mis servicios como juez disciplinario, condición que me da el señor Inspector General de la Policía Nacional, no tengo ninguna situación en especial para más con el señor patrullero y desafortunadamente llegamos a esta condición del retiro, no tenía conocimiento que había pedido el retiro, sino que como hasta hace poco, mi coronel no tengo nada más para aportar a esta diligencia, espero mi coronel se tomen las medidas necesarias o que llegemos a un feliz acuerdo para no desgartarnos más...

En seguida otero el señor MARIANO BOTERO COY, quien manifiesta lo siguiente: "como lo ha expresado el señor Teniente GUTIERREZ y tal como lo expresa aquí nuestro patrullero, pues él indica que fue víctima del acoso laboral, que yo sepa jamás he efectuado actos de agresión física por medio de expresiones injuriosas ultrajantes sobre la persona que aquí denuncia este hecho, jamás he realizado comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en la presencia de compañeros de trabajo, igualmente jamás he hecho injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de... y de compañeros de trabajo al hombre que hoy coloca esta denuncia por acoso laboral simplemente yo quiero referirme que una vez me llega a Talento Humano de diferentes unidades del país, yo como comandante es mi obligación destinarlo a las ciudades o sitios de orden público donde tengo esa necesidad, en este caso si este hombre llegó al Municipio de Buenaventura es porque allá tengo una necesidad inmensa en la cual la misma situación nacional lo expresa a través de los medios nacionales

que hay una falencia en cuestión de personal y si es allí como estrategia, como conductor del Departamento pues tengo que ubicarlo, entonces quiero hacer aclaración con respecto a esto aquí, no hay persecución ni acoso, nuevamente cuando se expiden por parte del comando del Departamento los permisos para el estudio de un funcionario siempre se dejan tres indicaciones en la cual se autoriza, yo jamás puedo impedir que un hombre se profesionalice, claro está que yo jamás puedo impedir que un hombre se frene en ese potencia de seguir adelante y servirle a la institución, jamás puedo hacerlo, esos tres puntos son: se le autoriza el permiso a este hombre policía para que estudie pero tener en cuenta las siguientes observaciones -, está autorizado sin perjudicar el servicio, igualmente este mismo servicio, esta autorización debe ser publicada en la orden del día y el comandante o jefe inmediato destinado a través de la orden del día por parte del comando del departamento, debe efectuar el control respectivo, esos son los tres índices muy claros para que no se afecte el servicio y este hombre pueda adelantar sus estudios como una de estas dos, los deberes de este hombre fallan directamente con el bienestar del ciudadano, pues directamente se aplica que tiene prioridad el servicio de policía y él está en la necesidad, yo no tengo por qué solucionarle el problema a él de decir oiga yo estoy estudiando, yo no tengo que ir a la universidad, aquí con el respeto del señor patrullero al decirle al señor director, por favor va trasladando a una nueva unidad, por favor haga el traslado allí a la unidad para que él pueda seguir estudiando y cumpliendo con su servicio, eso es deber de cada uno, ese es el sacrificio de estudiar, si no vamos a los diferentes ejemplos que tenemos en nuestra institución, varios policiales nos hemos formado de tal manera, yo soy administrador de empresas precisamente porque me sacrificué, horas de estudio, sacrificué horas de trabajo y sacrificué horas de descanso, sacrificué el tiempo de mi familia y por eso es que yo soy profesional y eso también deben considerarlo estos hombres, ese es el gran sacrificio y por eso es que es necesario, si él salió trasladado allá, fácilmente él puede hacer la gestión ante la universidad para que le trasladen y poder seguir con sus estudios así como lo han hecho otros policiales, entonces yo pienso que aquí no hay excusas y el traslado no puede colocarse como un parangón para evitar y discúlpeme el término, victimizarse, de que no puede seguir por el traslado, no señor, esos son puntos muy claros y ante todo está el ciudadano y los sacrificios que nosotros hagamos tienen que ver inicialmente con el bien del ciudadano y segundo, en la profesionalización de nosotros como hombres policiales, si estos requisitos a éste hombre no le sirvieron, pues él ha tomado una decisión que consideró que así no le sirve trabajar pues hay que respetarla, se retira de la institución y sigue sus estudios y me imagino que si tanto vive de la institución, pues hará nuevamente allí el reintegro de la misma, pero yo no puedo afectar un servicio ciudadano por un capricho que así lo catalogo yo, del señor patrullero que él pudo hacer sus vueltas para el traslado universitario...”

Interviene el señor teniente coronel GERSON FAJARDO GUEVARA quien expresa: “(...) me sorprende, pues verdad que inicialmente hay que aclarar un aspecto que es de tipo organizativo de parte de la Inspección General, donde yo como inspector delegado, cumpla unas funciones muy puntuales por parte de la Inspección que es adelantar investigaciones disciplinarias. En primera instancia contra oficiales subalternos hasta el grado de todos los departamentos de toda la región de policías No. 4 y las metropolitanas, tienen su jefe de disciplina en los grados de teniente, subtenientes o capitán, para este evento que nos reúne rápidamente en el caso del departamento de policía valle, pues como se ha podido establecer el teniente GUTIERREZ tenía el mando del señor patrullero

JADER HEDU GOMEZ GOMEZ para la fecha de estos hechos, es decir por parte del inspector delegado, este señor patrullero como lo ha manifestado mi coronel BOTERO en algunas reuniones que hacíamos con todos los jefes de disciplina o con los integrantes de disciplina donde se bajan consignas por parte del señor inspector general para los Jefes de disciplina. Por parte de este inspector delegado, también quiero quedar al margen de lo que ha manifestado el señor patrullero GOMEZ GOMEZ en el sentido de lo que le define la Ley 1010 de 2006, como acoso laboral, es decir por parte de este inspector delegado jamás ni al señor patrullero GOMEZ GOMEZ ni a ningún otro funcionario adscrito a una oficina de control interno disciplinario del departamento o de la metropolitana ha habido un maltrato de acuerdo a lo que define la Ley 1010, tales como infundir miedo, intimidación, terror o angustia o causar algún tipo de perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, habida cuenta como repito, este funcionario ex policía de la institución hacía parte de la oficina de control interno disciplinario del valle y no estaba bajo el mando directo de este inspector delegado, así mismo de acuerdo a las modalidades que define la Ley 1010 como maltrato laboral, violencia contra la integridad física o moral, libertad sexual física o de bienes, de igual manera expresiones injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral o los derechos a la intimidad o al buen nombre, ninguna de esas modalidades que trate la Ley 1010 se encuentran respecto de a la participación del acoso laboral por parte del inspector contra el patrullero Gómez, tampoco a la segunda que es la persecución laboral, establecida como la arbitrariedad con el fin de inducir la renuncia del empleado, ni la discriminación laboral como tercer aspecto, entorpecimiento laboral; número cuatro, acción tendiente al cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa, o la inequidad laboral, asignación de labores a menosprecio al trabajador, o desprotección laboral tendientes a poner en riesgo la integridad y seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación sin el cumplimiento de los requisitos mínimos, es de anotar mi coronel RINCON que la Inspección General ha trazado para cada sustanciador a nivel nacional, ha sido una consigna permanente del señor inspector general que los sustanciadores que hacen parte de las oficinas de Disciplina de Control Interno, por lo menos lo mínimo que deben desarrollar mensualmente en materia de la evacuación de procesos es por lo menos evacuar tres procesos al mes, que manejamos en las oficinas de disciplina, es un número prudente, básico, en que un sustanciador perfectamente puede desarrollar y ejecutar durante su periodo mensual en las oficinas, esto no es un aspecto que se ha inventado el delegado de la región de policía... ha sido una exigencia de nuestro Inspector General y observamos sustanciadores que al mes están evacuando entre cinco, seis y siete procesos al mes con diferentes fallos, no necesariamente tienen que ser fallos sancionatorios, hay fallo de archivo, tenemos inhibitorios, absoluciones, además de otros fallos que lleven a que este personal efectivamente muestre una producción frente al monto de la inspección general, es decir, es un aspecto ordenado por el señor inspector general y no un invento y el señor patrullero GOMEZ GOMEZ lo conocía perfectamente...”.

El Coronel NELSO RINCON LAVERDE, da la palabra a la Mayor María Elena Santos, quien manifiesta lo siguiente “... mi coronel pues aquí extrañada con las aseveraciones que hace el patrullero ya que el día 23 de mayo él es presentado por el Teniente GUTIERREZ, teniendo en cuenta ya lo expresado por mi Coronel y el teniente, por su baja productividad el joven es presentado, se le hace propuesta de trabajo, teniendo en cuenta pues que es una unidad que sale de disciplina por tal

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00

Medio de Control: Reparación Directa

Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.

Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

motivo pues debe ser reemplazada, se envía a Buenaventura teniendo en cuenta las necesidades del servicio y como quiera que el joven que iba a reemplazar es de Buenaventura, que también es abogado y que vendría a reemplazar y pues me extrañó mucho el muchacho porque no cumplió el traslado el día 24 a él se le da el oficio de presentación, él dice que necesita vacaciones y se le escucha, bueno listo pida las vacaciones y haga todo el procedimiento, mi coronel BOTERO le autoriza las vacaciones al joven, entonces pues él no puede hablar de que ha habido acoso laboral, se le escuchó, se le conceden las vacaciones y ya terminando éstas decide pedir el retiro el 23 de julio sale con otros 30 días de vacaciones el joven y la notificación de traslado llega el 06 de agosto teniendo en cuenta que a él se le agotan las vacaciones el 16 de julio, el joven continúa laborando y se deja en talento humano mientras le llega su acto administrativo donde le es notificado su retiro, pues al estar en disciplina es un privilegio porque ellos no salen a servicio, pues tienen otras condiciones y de pronto otros privilegios que los policías de vigilancia no tienen, y el joven es escuchado, se le dieron los días de permiso correspondientes a todo lo que refiere, en esta época también se le dio su permiso para ir a estudiar en el tiempo que estuvo y nunca se atropelló verbal ni físicamente, se extraña uno de que el joven reaccione de esta forma. Ahí se pueden ver los actos administrativos que se le hizo todo conforme a la norma, eso sería como para dar claridad sobre los actos de traslado del joven”.

La Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, define la conducta objeto de reproche su artículo 2 como: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”.

De la audiencia de conciliación y el escrito de queja, se puede vislumbrar que lo manifestado por el quejoso tiene que ver con el hecho de haberlo trasladado a la ciudad de buenaventura, sin tener en cuenta que se encontraba estudiando lo que para su juicio constituye un acto de acoso laboral.

*Considera esta procuraduría delegada que esta premisa no es un fundamento válido para que este ente de control inicie una investigación disciplinaria por acoso laboral contemplando la Ley 1010 de 2006, la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se le ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública y determina que se entenderá por acoso laboral toda conducta **persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o un superior Jerárquico mediato o inmediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, así como a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.*

Es importante recabar que la conducta de los aquí implicados T. JOSÉ MANUEL GUTIERREZ DÍAZ, Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno DEVAL , Teniente Coronel GERSON FAJARDO GUEVARA,

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00

Medio de Control: Reparación Directa

Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.

Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

Inspector Delegado Región de Policía No. 4, Mayor María Elena Santos Vargas, Jefe de Talento Humano DEVAL y Coronel MARIANO BOTERO COY, Comandante de Departamento de Policía Valle, no se tratan de hechos persistentes, no se advierte reiteración, ni se puede inferir de ellas el propósito o finalidad que establece la Ley 1010 de 2006 al definir el acoso laboral como toda una conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral en generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, pues incluso se advierte que frente a los señores Teniente Coronel GERSON FAJARDO GUEVARA, Mayor MARIA ELENA SANTOS VARGAR y Coronel MARIANO BOTERO COY, no existía ninguna clase de relación o trato con el quejoso patrullero JADER HEDU GOME GOMEZ.

De lo analizado, se vislumbra que hubo situaciones de bajo rendimiento laboral por parte del quejoso, lo que desencadena llamados de atención y los correspondientes registros negativos; el quejosos fue requerido por su superior para que le explicara las razones de su actuación, y este manifieste su deseo de no estar más en la oficina de control disciplinario interno del Departamento de Policía del Valle; se tramita el traslado teniendo en cuenta lo expresado por el patrullero GOMEZ GOMEZ, el cual no fue de su agrado y decide a motu proprio retirarse de la institución.

Sin embargo, observa esta Delegada que si bien no se configuran actos que puedan denominarse como de acoso laboral, encuentra el Despacho que los hechos denunciados por el señor patrullero JADER HEDU GOMEZ GOMEZ y que tienen que ver con su traslado a la ciudad de Buenaventura sin tener en cuenta que se encontraba estudiando y que el ambiente laboral era pesado, se podía estar incurso en una presunta violación de la Ley 1015 de 2006, por tal razón resulta procedente remitir la presente diligencia a la oficina de Control Disciplinario Interno de la Inspección General de la Policía Nacional, de conformidad con lo establecido en el literal a) numeral 2 del artículo 54 de la Ley 1015 de 2006, para lo de su competencia en concordancia con el artículo 3º de la Ley 735 de 2002 y el artículo 6º de la Ley Resolución 346 de 2002...”.

- Así mismo se encuentra probado conforme a la certificación de matrícula visible a folio 274 del expediente, que el señor Jader Hedu Gómez Gómez para el periodo 2014 se encontraba cursando noveno semestre de la carrera de derecho.²²
- Que el aquí demandante formuló denuncia ante la Fiscalía General de la Nación, por amenazas presuntamente realizadas a su hermano por parte de miembros de la Policía Nacional²³, la cual fue archivada bajo las siguientes consideraciones:

“Revisadas las diligencias, se debe adoptar una determinación, continuar la investigación o resolver sobre su archivo, de conformidad con el artículo 79 del Código de Procedimiento Penal, con el fin de no hacer uso indebido de los recursos humanos y materiales de la justicia, en consecuencia ante la carencia de las circunstancias fácticas, para el ejercicio de la acción penal, es procedente ordenar el archivo con fundamento en el expuesto anteriormente y los criterios de necesidad y ponderación con base en los cuales debemos actuar los servidores públicos a efectos de evitar actuaciones contrarias a la función pública

²²Folio 274 del expediente.

²³ Folios 456 a 458.

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00

Medio de Control: Reparación Directa

Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.

Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

en especial a la justicia, tal como lo impone el artículo 27 del C. de P.P. es de advertir que en caso de surgir nuevos elementos probatorios se procederá al desarchivo de la investigación mientras no haya prescrito la acción.”²⁴

- Conforme al Informe Pericial de Daño Psíquico Forense No. UBCALI-DSVLLC-09717-2019 del 04 de marzo de 2019, emitido por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el señor Jader Hedu Gómez Gómez “... desde el punto de vista de la psiquiatría forense se considera que no cursa, ni ha cursado con un Daño Psíquico con relación a los hechos en cuestión... El anterior informe se basó en la información sobre los hechos que obraban en los documentos allegados por el solicitante y la obtenida de la persona examinada, junto con el examen mental actual, siendo específica para el momento de los hechos que se analizaron y no se puede generalizar otro tipo de conductas de dicha persona.”²⁵

Así las cosas, al resolver el caso concreto se debe precisar que teniendo en cuenta que en el presente asunto se debate la responsabilidad de la entidad demandada Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional por el presunto acoso laboral del que fue víctima el señor Jader Hedu Gómez Gómez, que originó su retiro del servicio, el régimen de responsabilidad aplicable es el de falla del servicio, pues así los sostuvo el H. Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera – Subsección B en sentencia del 07 de febrero de 2018, Radicado No. 730012331000200800100-01, Consejero Ponente: Dr. Danilo Rojas Betancourth.

Así las cosas, la parte actora demostrar los elementos de responsabilidad propios de este régimen, como son:

- i) La existencia de un daño antijurídico que configure la lesión o perturbación de un bien jurídicamente protegido;
- ii) Un hecho que configure una falla del servicio de la entidad, sea por retardo, irregularidad, ineficacia, omisión o ausencia del mismo, y;
- iii) El nexo causal entre el hecho dañoso y la falla o la falta del servicio deprecada.

Ahora bien, en relación con el acoso laboral, el H. Consejo Estado Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera – Subsección B, en la sentencia antes relacionada²⁶ sostuvo:

*“En relación con el **acoso laboral** la Sala advierte que, conforme a lo expuesto en el acápite relativo a la aprehensión jurídica de este fenómeno, de encontrarse configurado, el mismo constituye una evidente falla en el servicio, en tanto implica el desconocimiento de todo el compendio normativo que protege, entre otros, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas.*

20.1.1. Ahora bien, para efectos de determinar las situaciones constitutivas de acoso laboral y distinguirlas de aquéllas que no lo son, la Sala considera pertinente traer a colación los derroteros fijados por la Ley 1010 de

²⁴ Folios 478 a 480.

²⁵ Folios 551 a 557.

²⁶ Sentencia del 07 de febrero de 2018, Radicado No. 730012331000200800100-01, Consejero Ponente: Dr. Danilo Rojas Betancourth.

2006 pues aunque esta no entró en vigencia sino hasta el 23 de enero de 2006 y, por lo tanto, no aplica a las situaciones presentadas con anterioridad⁹⁰, en punto a la definición del acoso laboral y a la ejemplificación de las modalidades en las que se presenta, dicha ley no hizo otra cosa que caracterizar, en términos que coinciden con los de los especialistas reconocidos en la materia, una realidad sociológica que la antecedía y que, como se explicó en el acápite IV.1, ya estaba proscrita por el ordenamiento jurídico, aunque el fenómeno no fuera aprehendido en toda su complejidad.

20.1.2. Al respecto vale la pena recordar lo considerado por la Corte Constitucional en la sentencia de tutela que fue proferida en relación con la situación de la señora Ana María Amézquita - supra párr. 10.34-⁹¹:

...se tiene que los primeros estudios psicológicos sobre el acoso laboral o "mobbing" o "bullying" datan de la década de los ochenta. Sobre el particular, Leymann, uno de los precursores en la materia, entiende por dicho vocablo "una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo."⁹²

De tal suerte que, según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas, a su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicossomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares.

Sobre el particular cabe señalar que, en los últimos años, diversos países han adoptado normatividades encaminadas a combatir el acoso laboral. Así, en Suecia, el Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral adoptó desde 1993 una Ordenanza que contiene medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo; en Francia una Ley de 2002, sobre modernización social, dispone de un Capítulo IV consagrado a la "lucha contra el acoso moral en el trabajo"; Bélgica, por su parte, cuenta con una ley de 2000, relativa a la lucha contra la degradación deliberada de las condiciones laborales. En otros países, de igual manera, se han discutido diversas iniciativas sobre la materia. Al respecto, por ejemplo, en Italia se han presentado cinco proyectos para reformar la legislación laboral; en Suiza, en 2000, se presentó un proyecto de ley específico sobre acoso laboral; en Luxemburgo en 2002 se planteó una Moción de la Cámara de Diputados en la cual se instaba al Gobierno a presentar un proyecto de ley contra el acoso moral, que complementara la legislación vigente sobre acoso sexual; asimismo, en Brasil, a partir de 2000, se han expedido varias normatividades estatales sobre acoso laboral⁹³.

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00

Medio de Control: Reparación Directa

Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.

Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

Cabe asimismo destacar que el Parlamento Europeo adoptó en 2001 una resolución sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, en tanto que el Consejo de la Unión Europea expidió la Directiva 2000/78/CE, encaminada a diseñar un marco general para alcanzar la igualdad de trato en el empleo, texto en el cual se propone una definición de acoso laboral.

Correlativamente, en el derecho comparado, se tiene que en España los jueces laborales, siguiendo la jurisprudencia sentada por el Tribunal Constitucional en materia de respeto por la dignidad del trabajador, han examinado en sus sentencias las características y efectos que produce esta variedad de acoso en el trabajador. Así pues, partiendo de la jurisprudencia constitucional sobre integridad moral, entendida ésta como una manifestación directa de la dignidad humana, comprensiva tanto de las facetas de la personalidad como aquellas “de la identidad individual, el equilibrio psicológico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano”⁹⁴, los jueces ordinarios han creado unas líneas jurisprudenciales que pueden ser considerados como criterio auxiliar de interpretación en el presente asunto. En tal sentido, los jueces han entendido que el acoso laboral (i) constituye un atentado contra la integridad moral de las personas a quienes se someten a tratos degradantes, y por ende, configura una violación a la Constitución⁹⁵; (ii) se presenta cuando una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a un conjunto de comportamientos hostiles⁹⁶; (iii) comprende diversas formas de maltrato físico o verbal que recibe el trabajador, de forma deliberada, por sus superiores o compañeros, lo cual conduce a su aniquilamiento psicológico, y en últimas, conlleva a su salida de la empresa u organización⁹⁷; (iv) los comportamientos hostiles deben ser examinados en conjunto, pues tomados aisladamente pueden parecer anodinos; (v) normalmente, la parte hostigadora cuenta con todos los recursos, por encontrarse en una posición de superioridad jerárquica; y (vi) no se trata de un simple conflicto laboral, inevitable en cualquier organización, sino de una práctica que causa perjuicios psíquicos y físicos al agredido, usualmente bajo la forma de estrés laboral⁹⁸.

Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos:

- a. Asimetría de las partes.*
- b. Intención de dañar.*
- c. Causación de un daño.*
- d. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.*

En suma, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

20.1.3. En este orden de ideas se recuerda que, de acuerdo con la aludida Ley 1010, hay acoso laboral cuando se constata la existencia de una conducta persistente y demostrable que busca “infundir miedo,

intimidación, terror y angustia”, “causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo” y que puede manifestarse bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento de la labor, inequidad o desprotección (artículo 2); de modo que puede presumirse la existencia del mismo cuando “se acredita la ocurrencia repetida y pública” de, entre otras, conductas como: i) la manifestación de “comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional”; ii) las “injustificadas amenazas de despido”; iii) “las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios”; iv) “la descalificación humillante (...) de las propuestas u opiniones de trabajo”; v) “la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el incumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa”; vi) “el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales”; y vii) “la negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor” (artículo 7).

20.1.4. Por el contrario, según el texto de la misma Ley, no constituyen acoso laboral conductas como las siguientes: **i) el ejercicio de la potestad disciplinaria; ii) “la formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral”; iii) “la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución”; iv) “la exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos” (artículo 8), aunque a continuación se precisa que “las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios” (párrafo).** (Negrilla y subraya por el Despacho).

Posición reiterada por el H. Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda – Subsección A, en sentencia del 14 de febrero de 2019, Radicación número: 11001-03-25-000-2014-00073-00(0140-14), en la cual sostuvo:

“La Ley 1010 de 2006, «Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo», en el artículo 2º de manera expresa definió y estableció las modalidades de acoso laboral, así: «Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.»

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00

Medio de Control: Reparación Directa

Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.

Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

Así, conforme al artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida por parte de un empleador, jefe o superior, sobre un empleado o trabajador, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral o generar la renuncia del mismo, y que puede manifestarse bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento de la labor, inequidad o desprotección.

Contrario a lo anterior, conforme al artículo 8º de la referida Ley, no constituye acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades las siguientes conductas:

“a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 á 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

PARÁGRAFO. *Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios...”*

Ahora bien, descendiendo al caso concreto, se tiene que la parte demandante pretende que se indemnicen los perjuicios causados por el presunto acoso laboral del que fue víctima el señor Jader Hedu Gómez Gómez por parte del señor José Manuel

Gutiérrez Díaz, que conllevó a la renuncia del cargo que desempeñaba en la Policía Nacional.

En este sentido, según los hechos narrados en el libelo introductorio y las pruebas allegadas al proceso, se tiene que el señor Jader Hedu Gómez Gómez conforme a la orden de servicio No. 211 del 03 de agosto de 2012 estaba asignado para cubrir el turno 3 del 11 de agosto de 2012, comprendido entre las 14:30 a las 19:30²⁷ en la calle 21 entre carreras 1 y 2, al cual no asistió por no haber sido notificado correctamente de la orden aludida, pues así lo sostuvo el Teniente Coronel Gerson Fajardo Guevara, quien dispuso mediante auto No. P-DEVAL-2013-94/INSGECODIN-MECAL del 12 de noviembre de 2013, terminar el procedimiento disciplinario adelantado en contra del aquí demandante.

Así las cosas, se tiene que la parte actora considera que, debido a su no asistencia al servicio antes mencionado, fue víctima de acoso o maltrato laboral por parte miembros de la Policía Nacional, quienes como castigo ordenaron su traslado a la ciudad de Buenaventura, sin tener en cuenta que se encontraba realizando estudios profesionales en la Universidad Santiago de Cali.

Conforme a lo anterior y del análisis de las conductas desplegadas por los miembros de la Policía Nacional implicados, debe decirse que no obra prueba suficiente que permita determinar la existencia del acoso laboral, pues si bien se realizaron llamados de atención al señor Jader Hedu Gómez Gómez durante la prestación de sus servicios a la entidad demandada por no cumplir con las metas impuestas y se ordenó su traslado a la ciudad de Buenaventura, lo cierto es que ello no puede ser considerado como acoso laboral.

Por lo anterior, no se acreditaron los elementos exigidos en la Ley 1010 de 2006 para que se configure el acoso laboral, toda vez que la parte demandante no cumplió con la carga probatoria que le impone el artículo 167 del Código General del Proceso, toda vez que se reitera, no allegó prueba idónea y eficaz que demostrara el presunto acoso.

Aunado a lo anterior, debe precisar el Despacho que el traslado del aquí demandante a la ciudad de Buenaventura no puede ser considerado constitutivo de acoso laboral, pues tal como lo sostuvo la H. Corte Constitucional en sentencia T-468 de 2002, *“El diseño de plantas globales al interior de la administración no afecta por sí misma el derecho al trabajo, ni ningún otro derecho fundamental, sino que supone su armonización con las necesidades del servicio público y del interés general. En este orden de ideas, la estabilidad territorial de quienes laboran en instituciones con planta global es menor a la de aquellos que lo hacen para otro tipo de entidades pues, como fue señalado, razones de interés general justifican un tratamiento diferente. No obstante, el ejercicio del ius variandi para ordenar traslados, por ejemplo de una ciudad a otra en instituciones del orden nacional, tiene como supuesto la necesidad del servicio, y encuentra su límite en el respeto a los derechos adquiridos y la imposibilidad de desmejorar las condiciones laborales.”*

En la misma sentencia señaló: *“Si bien es cierto que el Estado tiene la obligación de promover el acceso a la educación y la cultura, respetando la proyección de sus servidores, también lo es que cuando media la necesidad del servicio en instituciones públicas de planta global, no puede invocarse la autorización para adelantar estudios superiores como la consolidación de un derecho que impida la realización de un traslado o la consecuente desmejora en las condiciones laborales. Por el contrario, el otorgamiento de permisos*

²⁷ Folio 126 del cuaderno principal.

Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00
Medio de Control: Reparación Directa
Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.
Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

académicos significa el ejercicio de los derechos del trabajador y el cumplimiento de los deberes de la administración, pero ellos no pueden entenderse en términos absolutos, sino que su alcance está sujeto a las obligaciones derivadas del cargo y las razonables exigencias del servicio, especialmente en instituciones de planta global.”

Así las cosas, debe decirse que, si bien el Estado tiene la obligación de promover el acceso a la educación, también lo es que la Policía Nacional es una institución que cuenta con una planta global flexible, teniendo la facultad de ordenar traslados de una ciudad a otra por necesidades del servicio.

No obstante lo anterior, si la parte demandante no estaba de acuerdo con decisión de traslado a la ciudad de Buenaventura por considerar que se imposibilitaba el poder seguir con sus estudios universitario en derecho en la Universidad Santiago de Cali, debió demandar el acto administrativo que dispuso su traslado y no proceder a presentar la renuncia al cargo bajo argumentos que nada tenían que ver con situaciones de acoso laboral, sino que por el contrario manifestó su deseo de dedicarse a otra actividad económica, compartir más tiempo con su familia y empezar nuevos proyectos de vida.

En virtud de lo anterior, habrán de negarse las pretensiones de la demanda, pues no se acreditaron los elementos exigidos para que se configure acoso laboral, pues no se allegó siquiera prueba testimonial o documental que así lo demostrara.

8. De las costas

Según lo dispuesto en el artículo 188 del CPACA, la sentencia siempre **dispondrá** sobre la condena en costas, pero su liquidación y ejecución, será atendida conforme a lo preceptúa el Código General del Proceso.

Ahora bien, el numeral 1° del artículo 365 ib.²⁸, entre otras cosas, establece que “se condenará en costas a la parte vencida en el proceso (...)”.

Así las cosas, el referido artículo 188 del CPACA ha sido objeto de análisis por parte del Consejo de Estado, Corporación que le otorgó la siguiente interpretación²⁹:

*“(...) Si bien una lectura rápida de la disposición que antecede, podría llevar a la **errónea** interpretación de que la condena en costas debe imponerse en forma **objetiva**, es decir, de manera forzosa, automática e ineluctable en todos aquellos procesos contencioso administrativos en los cuales se ventile un interés de carácter individual o particular, **lo cierto es que cuando la norma utiliza la expresión “dispondrá”, lo que en realidad está señalando es que el operador jurídico está llamado a pronunciarse en todos los casos sobre si es o no procedente proferir una condena en costas en contra de la parte que ha visto frustradas sus pretensiones procesales (...)**” (Se resalta).*

Es claro entonces, según lo expuesto, que el criterio para condenar en costas en esta jurisdicción no atiende un carácter objetivo, lo que quiere decir que no siempre ineludiblemente la parte vencida en la litis deberá ser condenada en costas, contrario a ello, corresponde al juez determinar la procedencia de tal condena; razón por la cual, el Despacho varía la posición objetiva que sobre este tema ha venido aplicando, para así acoger la postura del máximo órgano de cierre de esta

²⁸ Aplicable por remisión expresa del artículo 306 de la ley 1437 de 2011.

²⁹ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, sentencia del 16 de abril de 2015, C.P. Guillermo Vargas Ayala. Radicación número: 25000-23-24-000-2012-00446-01.

620
Radicación: 76001-33-33-001-2014-00465-00
Medio de Control: Reparación Directa
Demandantes: Jader Hedu Gómez Gómez y otra.
Demandado: Nación – Ministerio de Defensa – Policía Nacional.

jurisdicción en el entendido de implementar un criterio subjetivo respecto al estudio de condena en costas.

En punto al tema, es necesario traer a colación lo dispuesto en el numeral 8° del artículo 365 del C.G.P. que a la letra reza:

“ARTÍCULO 365. CONDENA EN COSTAS. *En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:*

“(…) 8. Solo habrá lugar a costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación.”

Así las cosas, atendiendo lo argumentado líneas arriba, concluye este juzgador que en el presente asunto no se probó la causación de costas que deban ser reconocidas en favor de la parte victoriosa de la litis, razón por la cual, el Despacho se abstendrá de emitir una condena en tal sentido.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Administrativo Oral del Circuito Judicial del Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR las pretensiones de la demanda, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: ARCHIVAR las diligencias, previas las anotaciones respectivas en el programa Justicia XXI, en firme la presente providencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

PAOLA ANDREA GARTNER HENAO
JUEZ