Rama Judicial
República de Colombia

JUZGADO CUARTO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ
Ibagué, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

EXPEDIENTE:	73001-33-33-004-**2020-00204**-00
MEDIO DE CONTROL:	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE:	CARLOS FERNANDO GÓMEZ OSPINA
DEMANDADO:	HOSPITAL SANTA LUCÍA E.S.E. DE CAJARMACA-TOLIMA.
VINCULADO:	JUAN CARLOS ROCHA VERGARA
Tema: nombramiento	Nulidad acto administrativo que declara insubsistencia

SENTENCIA

Procede el Despacho a dictar sentencia, sin que se observe nulidad que invalide lo actuado dentro del medio de control de **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO** promovido por **CARLOS FERNANDO GÓMEZ OSPINA** en contra del **HOSPITAL SANTA LUCÍA E.S.E. DE CAJARMACA- TOLIMA**, radicado bajo el No. 73001-33-33-004-**2020-00204**-00.

1. Pretensiones

La parte demandante eleva las siguientes pretensiones (Folio 2-3, Documento 003, carpeta 001 - cuaderno principal del expediente digitalizado)

II. DECLARACIONES Y CONDENAS

Solicito que se declare la **NULIDAD** del siguiente acto administrativo:

1. **LA RESOLUCIÓN No. 046 del 15 de mayo de 2020** *"Por el cual se declara insubsistente un nombramiento".*

A Título de **RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO,** solicito que se Ordene a la entidad accionada, **ESE – HOSPITAL SANTA LUCIA DE CAJAMARCA – TOLIMA,** proceda a:

1. ***Reintegrar a mi cliente*** *al cargo de Profesional Universitario – **ADMINISTRADOR**, Código 219, Grado 01, el cual desempeñó en el Hospital Santa Lucía de Cajamarca – Tolima hasta el momento de su despido, esto es, hasta el 15 de mayo de 2020, es decir, que el reintegro se haga efectivo a partir del 16 de mayo de 2020, en el mismo cargo, en otro igual, similar o de superior categoría y remuneración.*

2. ***Como consecuencia del Reintegro****, se le cancelen a mi procurado debidamente indexados los Salarios, Prestaciones Sociales Legales, Bonificaciones, Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás emolumentos o créditos laborales dejados de percibir desde el día en que fue desvinculado del cargo en mención y hasta que sea efectivamente reintegrado.*

3. *Que para todos los efectos legales, se declare que no ha habido solución de continuidad entre la fecha del despido y la fecha de mi reintegro.*

4. *Se condene a la entidad demandada a que sobre las sumas adeudadas a mi poderdante, se paguen las necesarias para hacer los ajustes de valor de dichas sumas, conforme al I.P.C., tal como lo autoriza el párrafo final Art. 187 Ley 1437/11.*

5. *Se Ordene a la entidad demandada a que dé cumplimiento a lo dispuesto en el fallo dentro del término perentorio consignado en el art. 192 de la Ley 1437 del 2011.*

6. *Se condene al pago de costas y agencias en derecho a la entidad demandada, de conformidad a lo previsto en el Art. 188 ley 1437 del 2011- CPACA.*

2. Fundamentos Fácticos.

Fundamenta sus pretensiones en los siguientes supuestos fácticos (Folio 2-3, Documento 003, carpeta 001 - cuaderno principal del expediente digitalizado)

III. HECHOS y OMISIONES

3.1. Mi poderdante laboró al servicio de la **ESE HOSPITAL SANTA LUCIA DE CAJAMARCA – TOLIMA,** desempeñando el cargo de Profesional Universitario – **ADMINISTRADOR**, Código 219, Grado 01.

3.2. El señor CARLOS FERNANDO fue nombrado mediante Resolución 049 del 19 de noviembre de 2018, teniendo como soporte de su nombramiento conforme a la parte considerativa del acto administrativo, la vacancia definitiva del cargo a proveer y por necesidades del servicio.

Su posesión fue a través del acta 123 del 19 de noviembre de 2018.

3.3. El anterior cargo lo desempeño hasta el día 15 de mayo de 2020, fecha en la cual se expidió la Resolución No. 046 del 15 de mayo de 2020 *"Por el cual se declara insubsistente un nombramiento"*, terminándole de esta manera su vinculación legal y reglamentaria.

3.3 Dentro de los argumentos expuestos en el acto administrativo mencionado y que sirvieron de soporte para justificar el despido de mi cliente están entre otros que: *i) No ha existido una prestación eficiente del servicio, afectando el buen desarrollo del objeto y fin de la empresa; iii) Aducen una falta de compromiso con la institución, sustentando en unos hallazgos del 07 de marzo y 11 de abril encontrados por parte de la Asesora Especializada de la Oficina de Control Interno,*

3.4. No obstante lo anterior, dichos hallazgos jamás fueron comprobantes, ni siquiera hacen una relación sucinta de los mismos, en donde se determine la falta de prestación eficiente del servicio, denotando con ello una **FALSA MOTIVACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO (Resolución No. 046 del 15 de mayo de 2020)**

3.5. Se suma a lo anterior, el hecho que se motivó el acto, no sólo con argumentos descontextualizados, sino que, se apartó de la línea jurisprudencial que al respecto ha sentado la Corte Constitucional, entre otras sentencias, en la SU – 917 de 2010, al pronunciarse sobre la motivación del acto de retiro:

"El acto de retiro no sólo debe ser motivado sino que ha de cumplir ciertas exigencias mínimas respecto de su contenido material, de modo que el administrado cuente con elementos de juicio necesarios para decidir si acude o no ante la jurisdicción y demanda la nulidad del acto en los términos del artículo 84 del CCA. Lo contrario significaría anteponer una exigencia formal de motivación en detrimento del derecho sustancial al debido proceso, pues si no se sabe con precisión cuáles son las razones de una decisión administrativa difícilmente podrá controvertirse el acto tanto en sede gubernativa como jurisdiccional.

Es por lo anterior por lo que la Corte ha hecho referencia al principio de "razón suficiente" en el acto administrativo que declara la insubsistencia o en general prescinde de los servicios de un empleado vinculado en provisionalidad, donde "deben constar las circunstancias particulares y concretas, de hecho y de derecho, por las cuales se decide remover a un determinado funcionario, de manera que no resulten válidas aquellas justificaciones indefinidas, generales y abstractas, que no se predican directamente de quien es desvinculado". En otras palabras, de acuerdo con la jurisprudencia decantada por esta Corporación, "para que un acto administrativo de desvinculación se considere motivado es forzoso explicar de manera clara, detallada y precisa cuáles son las razones por las cuales se prescindirá de los servicios del funcionario en cuestión".

En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria, u otra razón específica afinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto.

3.6. A mi poderdante le fue además terminado su relación legal y reglamentaria, sin adelantarle un **DEBIDO PROCESO** que llevara a la administración a demostrar el supuesto de hecho en que fundó la motivación del acto.

3.7. De otro lado, el acto acusado (Resolución No. 046 del 15 de mayo de 2020), está viciada de **FALSA MOTIVACIÓN,** ya que fue desvinculado con motivos salidos de contexto y por fuera de la realidad, sin que la motivación del acto se ajuste a los hechos que sirvieron de base para expedirlo.

3.8. El día 05 de noviembre de 2020, se llevó a cabo la conciliación extrajudicial ante la Procuraduría 201 judicial I para asuntos administrativos, agotando la etapa conciliatoria ante la falta de ánimo conciliatorio de la convocada.

3.9. La procuraduría delegada, expidió la respectiva constancia de agotamiento del requisito de conciliación prejudicial, con fecha 09 de Noviembre de 2020.

3.10. El demandante me ha conferido poder suficiente para actuar.

3. Contestación de la Demanda.

3.1. HOSPITAL SANTA LUCÍA DE CAJAMARCA (TOLIMA) (documento 026, carpeta 001 - cuaderno principal del expediente digitalizado)

La entidad demandada a través a de su apoderado judicial, y dentro del término legal contesta la demanda, manifestando que se opone a la totalidad de las pretensiones, respecto a los hechos relaciona que algunos son ciertos, otros no son ciertos y otros que deben ser probados.

En sus argumentos defensivos, presenta como excepciones la de legalidad del acto administrativo atacado, y manifiesta:

> "*El acto administrativo mediante el cual se declaró insubsistente al demandado goza de plena legalidad, tanto es que fue expedido por la autoridad administrativa competente conforme a postulados legales, constitucionales, procesales y sustanciales, razón por la que, la carga de la prueba de su ilegalidad le corresponde al demandante y, atendiendo los fundamentos fácticos, jurídicos y probatorios expuestos en el líbelo demandatorio, no se logra demostrar la ilegalidad del acto acusado.*"

Destacó igualmente que la naturaleza del empleo en el que fue nombrado el accionante, corresponde a uno de libre nombramiento y remoción y por tanto, no se requería de motivación alguna para proceder con la desvinculación y aún así, lo que se advirtió en el acto demandado, es que existía una insatisfactoria prestación del servicio por parte del demandante que se encuentra probada y respaldada con los oficios suscritos por la profesional especializada de control interno de la entidad, adiados 11 de marzo y 07 de abril de 2020.

3.2. JUAN CARLOS ROCHA VERGARA (documento 051, carpeta 001 - cuaderno principal del expediente digitalizado)

El demandado a través a de su apoderado judicial, y dentro del término legal contesta la demanda, manifestando que se opone a la totalidad de las pretensiones, respecto a los hechos relaciona que algunos son ciertos, otros no son ciertos y otros que deben ser probados.

Y presentó como defensa, la siguiente excepción: "*EXCEPCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO ATACADO El acto administrativo mediante el cual se declaró insubsistente al demandado goza de plena legalidad, tanto es que fue expedido por la autoridad administrativa competente conforme a postulados legales, constitucionales, procesales y sustanciales, razón por la que, la carga de la prueba de su ilegalidad le corresponde al demandante y, atendiendo los fundamentos fácticos, jurídicos y probatorios expuestos en el líbelo demandatorio, no se logra demostrar la ilegalidad del acto acusado.*"

4. Actuación Procesal

Presentado el proceso ante la Oficina Judicial el 17 de noviembre de 2020, correspondió su reparto a este Juzgado, quien mediante auto del 25 de enero de 2021 admite la demanda, ordenando notificar al apoderado de la parte demandada, al Ministerio Público y comunicar a la ANDJE (documento 011 - cuaderno principal del expediente digitalizado).

Una vez notificada la entidad demandada y luego de vencidos los términos correspondientes, mediante auto del veintitrés (23) de julio de dos mil veintiuno (2021), se fijo fecha de audiencia inicial para el día treinta (30) de agosto de dos mil veintiuno (2021), en la que se fijo el litigio, se decretaron pruebas y se cito para audiencia de pruebas.

El día veintidós (22) de octubre de dos mil veintiuno (2021), mediante auto, el Despacho procedió a declarar la nulidad de todo lo actuado a partir de la notificación del auto admisorio de la demanda, y ordeno vincular a la persona que ocupa en la actualidad el cargo de profesional universitario-administrador, código 219 grado 01 en el Hospital Santa Lucía de Cajamarca E.S.E.

Por lo anterior, mediante auto de diecisiete (17) de marzo de dos mil veintidós (2022), se fija nuevamente fecha para realizar la audiencia inicial, la cual se realizó el veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintidós (2022) y en la misma se fijó el litigio, se decretaron pruebas y se ordenó correr traslado para que las partes presenten sus alegatos de conclusión por escrito.

5. Alegatos de las Partes.

5.1. Parte demandante (documento 071 - Cuaderno principal expediente digitalizado).

El abogado de la parte demandante manifiesta en su escrito de alegatos:

> *En mi condición de apoderado judicial de la parte actora, de manera atenta, comedida, respetuosa y estando dentro de la oportunidad procesal, procedo a presentar ALEGATOS DE CONCLUSIÓN, atendiendo lo dispuesto en auto que precede, a lo cual desciendo en los siguientes términos:*
>
> *a) Desde ya solicito al despacho, tener en cuenta los argumentos de hecho, de derecho, pruebas y los aportes jurisprudenciales acopiados en la demanda, de tal manera que al momento de estudiar el mérito del asunto, se accedan a las pretensiones enlistadas en el medio de control. Se desconocieron los anteriores preceptos legales, en razón a que el cargo de Profesional Universitario, código 219, grado 01, es del nivel profesional, no es de Libre Nombramiento y Remoción, razón por la cual la motivación del acto no obedeció a motivos que se ajustan a la realidad.*
>
> *No obstante, lo anterior, mi cliente fue nombrado a través de acto administrativo, pero no para un cargo de libre nombramiento y remoción. Mal podría haberse tenido en cuenta el cargo desarrollado por mi cliente como de Libre Nombramiento y Remoción,*

> *siendo éste del nivel profesional, según el Artículo 18 del Decreto 785/05, consonante con el numeral 2º, artículo 5º, Ley 909/04. La característica de los cargos de libre nombramiento y remoción es que, son aquellas asignaciones laborales realizadas a discreción del empleador o nominador y que se rigen por el criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional de una persona. Los anteriores elementos contribuyen a individualizar las capacidades y las aptitudes en los procesos de selección del personal que integra la función pública. Los cargos de libre nombramiento y remoción son únicamente los creados de manera específica, de conformidad con el catálogo de funciones del organismo o la entidad territorial, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional. En dicha labor se ejecutarán funciones políticas como el desarrollo de directrices fundamentales. Estos tipos de cargos de la administración pública implican el otorgamiento de una gran proporción de confianza por parte de quien tiene a su cargo dichas responsabilidades.*
>
> *Lo anterior manifiesta que estos funcionarios tienen que reunir dos tipos de consideraciones: de una parte, el propósito de su contratación debe tratarse o referirse al cumplimiento de funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional; de otra parte, ha de dirigirse o destinarse a aquellos cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores que tienen a su cargo esa clase de responsabilidades.*

5.2. Hospital Santa Lucía de Cajamarca(Documento 069 - Cuaderno principal expediente digitalizado).

El apoderado del hospital en su escrito de alegatos señala que:

> *"Fundamentos probatorios: Quedó demostrado en las pruebas documentales aportadas al proceso, correspondientes a la Resolución No. 046 de 2020 expedida el 15 de mayo de 2020 (mediante la cual se declaró insubsistente al demandante), y al acuerdo No. 011 del 13 de noviembre de 2018 – página 13 (mediante el cual se modificó el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Hospital Santa Lucía de Cajamarca, Tolima – aportada en la contestación de la demanda realizada por el Vinculado Juan Carlos Rocha Vergara), que el cargo proveído al demandante fue de libre nombramiento y remoción y no en provisionalidad como lo indicó inicialmente el demandante.*
>
> *Así mismo, es menester precisar, que con la expedición del acto administrativo que declaró insubsistente al demandante, no se vulneró el debido proceso, mucho menos se desbordó la racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad en el ejercicio de la facultad discrecional propia de los actos de desvinculación de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, toda vez que basta con detenerse y analizar la motivación del acto administrativo descrito para determinar que se cumplió con el Debido Proceso; aunado a lo anterior, aunque el demandante se hubiere desempeñado de forma satisfactoria en su empleo como lo adujo en el líbelo demandatorio (situación que no quedó probada), tal circunstancia no genera fuero de permanencia por ser un empleo de libre nombramiento y remoción*

Igualmente, es preciso anotar que los actos de desvinculación de los funcionarios de libre nombramiento y remoción no necesitan motivación comoquiera que la selección de estos funcionarios suponen la escogencia de quien va a ocupar el cargo por motivos estrictamente personales o de confianza; razón por la que al removerse empleos de libre nombramiento y remoción, se realiza bajo una facultad discrecional que no requiere tal motivación; cabe precisar que la regla y medida de la discrecionalidad de un instrumento como la declaratoria de insubsistencia es la razonabilidad, la cual fue debidamente demostrada en las consideraciones expuestas en el acto administrativo de desvinculación del aquí demandante.

En este orden de ideas, se concluye que el demandante no aportó elemento de prueba alguno que permita inferir al despacho la ilegalidad de la Resolución por medio de la cual se le declaró insubsistente, razón suficiente para no acceder a las pretensiones deprecadas en la demanda."

CONSIDERACIONES

1. COMPETENCIA

Este Juzgado es competente para conocer y fallar el presente medio de control, por su naturaleza, por tratarse de una controversia de carácter laboral de un exempleado público, por el factor territorial, y por el órgano que profirió los actos administrativos que se demandan, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 104, 138, 155-2 y 156-2 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

2. PROBLEMA JURÍDICO.

En armonía con la fijación del litigio realizada mediante auto del 06 de abril de 2022, el despacho deberá, "*establecer si "¿el acto administrativo que declaró insubsistente el nombramiento del demandante en el cargo de profesional universitario-administrador Código 219 Grado 01 del Hospital Santa Lucía de Cajamarca, adolece de nulidad, debido a que fue expedido con falsa motivación o si por el contrario, se encuentra ajustado a derecho?"*

3. ACTOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNADOS.

Lo son, la **Resolución No. 046 del 15 de mayo de 2020**, suscrito por el gerente del Hospital Santa Lucia, "*por el cual se declara insubsistente un nombramiento*".

4. TESIS DE LAS PARTES.

4.1. TESIS DE LA PARTE DEMANDANTE

Sostuvo que el acto administrativo demandado, mediante el cual se desvincula al señor *CARLOS FERNANDO GÓMEZ OSPINA*, viola la Constitución Política de Colombia y las leyes, además de haber sido expedido con falsa motivación y siendo violatorios de la ley y de los preceptos normativos.

4.2. TESIS DE LA PARTE DEMANDADA

4.2.1. *HOSPITAL SANTA LUCÍA E.S.E. DE CAJARMACA- TOLIMA*

El Hospital, indicó que contrario a lo manifestado por la parte demandante, el acto administrativo demandado goza de presunción legalidad, en razón a que fue expedido por la autoridad administrativa competente conforme a postulados legales, constitucionales, procesales y sustanciales.

5. TESIS DEL DESPACHO

De conformidad con el material probatorio allegado al expediente, el Despacho considera que no se debe declarar la nulidad del acto administrativo enjuiciado, toda vez que el mismo fue proferido conforme a los preceptos normativos y legales vigentes.

Para desarrollar la tesis del despacho, primero se hará referencia la carrera administrativa y a la forma de proveer los empleos públicos en nuestro ordenamiento jurídico y de los cargos de libre nombramiento y remoción; luego se procederá a estudiar los límites constitucionales y legales para el ejercicio de la facultad discrecional en la declaratoria de insubsistencia de los cargos de libre nombramiento y remoción.

6. FUNDAMENTOS DE LA TESIS DEL DESPACHO.

Previo a abordar el estudio del fondo del asunto, se hará referencia a la carrera administrativa, a la forma de proveer los empleos públicos en nuestro ordenamiento jurídico y a los límites constitucionales y legales para el ejercicio de la facultad discrecional en la declaratoria de insubsistencia de los cargos de libre nombramiento y remoción.

- **De los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.**

La Constitución Política en su artículo 125, determina las diferentes clases de empleos públicos, siendo la regla general la carrera administrativa, y exceptuando de la misma, los empleos de libre nombramiento y remoción, los ocupados por trabajadores oficiales y los demás que la ley determine. Dicha disposición constitucional señala a su vez, que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso se hará a través de la demostración del

mérito.

Por su parte la Ley 909 de 2004, además de regular lo concerniente a la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal, se encargó también de desarrollar lo concerniente al mérito, como uno de los principios que rigen la función pública, al señalar en su artículo segundo:

> *"ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.*
>
> *(…)*
>
> *2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.*
>
> *(…)*

De lo anterior se desprende que, por disposición del constituyente y del legislador, el principio de mérito se encuentra inserto en la esencia misma de los empleos de carrera, apareciendo como una de las formas en las que se proyecta la satisfacción de las necesidades del servicio y de los intereses de la comunidad. Lo anterior puesto que el hecho de que las calidades intelectuales, académicas y laborales aparezcan como criterios inherentes en su provisión, juega tanto a favor de los empleados como en beneficio del Estado.

Entendido así, el criterio de mérito concreta los principios de la función administrativa de transparencia, moralidad, imparcialidad e igualdad toda vez que permite asegurar que la función pública sea desarrollada por los mejores y más capacitados funcionarios.

Así las cosas, tenemos que el principio de mérito, se concreta en la celebración de concursos públicos, los cuales permiten la participación de todos aquellos que, reuniendo los requisitos que demanda el respectivo empleo público, buscan ingresar o ascender en el sistema de carrera administrativa.

Pese a lo anterior, existen eventos en los que la administración requiere cierta libertad para seleccionar y retirar a sus empleados en atención a la trascendencia de las funciones que desempeñan y el grado de confianza que se exige para ello.

Para dichos casos, la Ley ha previsto una excepción al sistema de la carrera administrativa para quienes, sin haber superado las distintas etapas de un proceso de selección por méritos, puedan ingresan al servicio público a desempeñar empleos para los que se requiera el más alto grado de confianza, lo que le permite al nominador disponer libremente su provisión y retiro, incluso sin que sea necesario expresar las razones que lo llevan adoptar una u otra decisión.

Lo anterior, encuentra fundamento en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, el cual, en relación con la remoción de los empleados que ocupen un cargo de libre nombramiento y remoción, dispone:

"ARTÍCULO 41. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

a) ***Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;***

b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;

c) <Literal INEXEQUIBLE>

d) Por renuncia regularmente aceptada;

e) <Literal CONDICIONALMENTE exequible> Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;

f) Por invalidez absoluta;

g) Por edad de retiro forzoso;

h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;

i) <Literal CONDICIONALMENTE exequible> Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;

j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;

k) Por orden o decisión judicial;

l) Por supresión del empleo;

m) Por muerte;

n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

PARÁGRAFO 1o. <Parágrafo INEXEQUIBLE>

PARÁGRAFO 2o. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado".

Para una mayor claridad frente al asunto, se permite el Despacho traer a colación, el siguiente cuadro comparativo efectuado por la Sección Segunda del Honorable Consejo de Estado mediante sentencia de fecha 25 de febrero de 2021 con ponencia del Dr. William Hernández Gómez, en relación con las diferencias más relevantes existentes entre el régimen de carrera administrativa y el régimen de libre nombramiento y remoción:

"(…)

Criterio	***Carrera administrativa***	***Libre nombramiento y remoción***
Ingreso	*Por concurso de méritos*	*Discrecional*
Retiro	*Reglada: por las causales artículo 41 Ley 909 de 2004.*	*Discrecional*
Permanencia	*Depende del buen ejercicio de sus funciones.*	*Discrecional*
Grado de estabilidad	*Mayor*	*Menor*
Fundamento	*El principio del mérito*	*1. Requieren un grado de confianza mayor al que se predica de la función pública ordinaria, en razón de la trascendencia y grado de responsabilidad administrativa o política de las tareas encomendadas* *2. Cargos que tengan funciones directivas, de manejo, conducción u orientación política o institucional, en razón a la responsabilidad encomendada y los necesarios direccionamientos político – administrativos de las entidades.*

(…)"[1]

De lo anterior es posible concluir, que son los empleos de carrera administrativa los que ofrecen seguridad y estabilidad, pues limitan en mayor grado la libertad del empleador para vincular y retirar al empleado, así el ingreso a la carrera depende del cumplimiento de los requisitos previstos en la Constitución y en el estatuto especial que la regula y la permanencia en ella solamente está condicionada a la idoneidad, el cumplimiento eficiente y eficaz de las funciones y a que se garantice la correcta prestación del servicio público, por lo cual, su retiro no puede obedecer a razones distintas a la calificación insatisfactoria de su desempeño laboral, la violación del régimen disciplinario, o alguna de las demás causas previstas en la Constitución y la ley.

Por su parte, para los cargos públicos de libre nombramiento y remoción, a diferencia de aquellos de carrera, la vinculación, permanencia y retiro de sus empleos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder, puesto que el ejercicio de tal atribución se presume que obedece a razones inspiradas en el buen servicio.

[1] Consejo de Estado- Sala de lo Contencioso Administrativo- Sección Segunda de fecha 25 de febrero de 2021, CP. William Hernández Gómez; Rad. 25000-23-42-000-2013-06576-01(0934-17)

- **De los límites constitucionales y legales para el ejercicio de la facultad discrecional en la declaratoria de insubsistencia de los cargos de libre nombramiento y remoción**

Sea lo primero señalar, que la existencia de los cargos de libre nombramiento y remoción en la administración pública encuentra su justificación en la necesidad de admitir el ejercicio de la discrecionalidad en la facultad nominadora como una atribución que reside en ciertos funcionarios para conformar su equipo de trabajo con personal de la más alta confianza, con miras al mejoramiento del servicio, potestad que se traduce en la libre escogencia de sus inmediatos colaboradores, máxime si se trata de seleccionar a aquellos que demandan una mayor confidencialidad y cercanía con las políticas a implementarse por parte del administrador de turno.

En consecuencia, se tiene que el factor determinante en la provisión de libre nombramiento y remoción es la confianza que se predica directamente del ejercicio de las funciones de dirección u orientación institucional y es precisamente el grado de confianza que se exige para el desempeño de ese tipo de cargo lo que le permite al nominador disponer libremente su provisión y retiro, incluso sin que sea necesario expresar los motivos que lo llevan adoptar una u otra decisión, en la medida que la selección de este tipo de personal supone la escogencia de quien va a ocupar el cargo por motivos estrictamente personales o de confianza.

Ahora bien, aunque el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, literal a) y parágrafo 2, contempla la facultad discrecional de remover a los empleados que ocupen un cargo de libre nombramiento y remoción sin lugar a motivación, la jurisprudencia del H. Consejo de Estado, ha sido enfática en señalar que *"la regla y medida de la discrecionalidad de un instrumento como la declaratoria de insubsistencia es la razonabilidad"*[2] . En consecuencia, la facultad discrecional, debe ser ejercida dentro de los límites justos y ponderados.

Frente al particular, la Honorable Corte Constitucional, indicó que la discrecionalidad debe ser ejercida siempre dentro de parámetros de racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad, identificando como límites para el ejercicio de dicha facultad, los siguientes: *"a) debe existir una norma de rango constitucional o legal que contemple la discrecionalidad expresamente, b) su ejercicio debe ser adecuado a los fines de la norma que la autoriza, y c) la decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa"*[3].

En este sentido, el Honorable Consejo de Estado ha concluido que, *"la facultad de remoción de un empleado de libre nombramiento y remoción, debe ser ejercida bajo los parámetros de racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad, y que el acto de insubsistencia al ser inmotivado, supone la existencia de una razón o medida con miras al mejoramiento del servicio*[4]*.*

---

[2]Sentencia Consejo de Estado- Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda- Subsección A de fecha 04 de marzo de 2021; CP. William Hernández Gómez; Rad. 25000-23-25-000-2012-00189-01(4527-16)
[3] Sentencia T-372 de 2012 del 16 de mayo de 2012. Referencia: expediente T-3.215.182.
[4] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, Sentencia del 15 de febrero de 2018, Expediente No. 76001-23-31-000-2010-01828-01(1615-16).

Por su parte, el artículo 44 del CPACA señala que "*En la medida en que el contenido de una decisión de carácter general o particular sea discrecional, debe ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa"*.

De lo hasta aquí expuesta se concluye, que la potestad discrecional en relación con el nombramiento y remoción de los empleados que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, supone la existencia de una razón o medida entre el fundamento de hecho y su conexidad con la decisión, es decir, tiene como medida la "razonabilidad".

7. LO PROBADO EN EL PROCESO

Al expediente fue allegado el siguiente material probatorio relevante:

7.1. PRUEBA DOCUMENTAL

- **Parte Demandante** (Documentos contenidos en el folio 003 de la carpeta 001 – cuaderno principal del expediente electrónico).

1. Poder otorgado por el demandante. (Fls. 16).
2. Copia de la Resolución No. 046 de 2020 del 15 de mayo de 2020 "*por el cual se declara insubsistente un nombramiento*" (Fls. 17 a 20).
3. Copia de la Resolución 049 del 19 de noviembre del 2018 "*Por el cual se realiza el nombramiento de Profesional Universitario Administrador código 219 grado 01 en el Hospital Santa Lucía de Cajamarca Tolima E.S.E*" y Acta de Posesión (Fol. 20 y 23).
4. Copia del Documento de Identificación y de la Tarjeta Profesional del señor Carlos Fernando Gómez Ospina (Fol. 24).
5. Copia del Acta de la Conciliación Extrajudicial realizada por la Procuraduría 201 Judicial I para Asuntos Administrativos (Fls. 24).

(Documentos contenidos en la carpeta 002 – cuaderno pruebas Demandante)

1. Manual de funciones y competencias laborales para los empleos de personal del Hospital Santa Lucía de Cajamarca-Tolima E.S.E. (Documento 001 del cuaderno pruebas Demandante)
2. Hoja de vida con anexos del señor Juan Carlos Rocha Vergara (Documento 002 del cuaderno pruebas Demandante)
3. Certificado de laboral y de funciones del señor CARLOS FERNANDO GÓMEZ OSPINA identificado con cedula de ciudadanía número 14.268.148, desempeñando el cargo de Profesional Universitario – Administrador Código 219 Grado 01, con fecha de ingreso 19/11/2018 y salida el 15/05/2020. (Documento 004 del cuaderno pruebas Demandante)

- **Parte Demandada – *HOSPITAL SANTA LUCÍA E.S.E. DE CAJARMACA-TOLIMA*** (Documentos contenidos en el cuaderno principal del expediente electrónico).

1. Copia del Decreto 054 del 2020,"Por medio del cual se realiza el nombramiento del gerente en propiedad para la E.S.E HOSPITAL SANTA LUCÍA E.S.E. DE CAJARMACA- TOLIMA (Documento 029)
2. Copia del Acta de Posesión del señor Mario Alejandro Ortega Londoño (Documento 028)
3. Poder de la parte demandada (Documento 027)

- **Parte Vinculada- *JUAN CARLOS ROCHA VERGARA*** (Documentos contenidos en la carpeta 014 – cuaderno principal del expediente electrónico).

1. Copia del poder (Documento 052)
2. Manual de funciones y competencias laborales para los empleos de personal del Hospital Santa Lucía de Cajamarca-Tolima E.S.E. (Documento 053)

8. CASO CONCRETO

Prosigue el Juzgado a determinar si en el *sub examine* la parte demandante cumplió con la carga probatoria requerida para demostrar los enunciados fácticos sobre los cuales edificó los cargos contra el acto administrativo impugnado, advirtiendo que el juzgador no está habilitado para estructurar o modificar, *a motu propio*, los cargos de impugnación, pues con ello se estaría rompiendo el equilibrio procesal y se estaría atentando contra el derecho de defensa de la parte demandada, y con ello dando al traste el derecho fundamental al debido proceso.

Examinados los elementos materiales probatorios arrimados con la demanda queda plenamente demostrado lo siguiente:

1. Que el Señor CARLOS FERNANDO GÓMEZ OSPINA identificado con cédula de ciudadanía número 14.268.148, laboró en la ESE Hospital Santa Lucía de Cajamarca Tolima, desempeñando el cargo de Profesional Universitario – Administrador Código 219 Grado 01, con fecha de ingreso el 19 de noviembre 2018, mediante Resolución 049 de 2018, hasta el 15 de mayo 2020 (Fol. 1-9 del documento 004, cuaderno 002 principal del expediente digitalizado).
2. Que el señor CARLOS FERNANDO GÓMEZ OSPINA fue declarado insubsistente de su cargo, mediante Resolución 046 de 2020 del 15 de mayo de 2020 (Fols. 17-20 del documento 003, demandas y anexos del cuaderno principal del expediente digitalizado).

9. CARGOS FORMULADOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS ACUSADOS

El primero de los cargos que formula el libelista en contra de los actos administrativos impugnados, lo denomina:

9.1. FALSA MOTIVACION

El cual el Juzgado pasa a analizar así:

El apoderado judicial de la parte demandante en la escasa sustentación del cargo adujo que, no hubo respeto al Debido proceso de su apoderado, además de considerar que *"(…) dentro de los argumentos expuestos en el acto administrativo y que sirvieron de soporte para justifica el despido de mi cliente están entre otros que: i) No ha existido una prestación eficiente del servicio, afectando el buen desarrollo del objeto y fin de la empresa, ii)aducen una falta de compromiso con la institución, sustentando en unos hallazgos del 07 de marzo y 11 de abril encontrados por parte de la Asesora Especializada de la Oficina de Control Interno (…)"*

DESARROLLO DEL CARGO

Sea lo primero advertir que cuando se predica como vicio de nulidad la **falsa motivación del acto**, la misma se configura con la demostración de que el fin con el que fue expedido el acto administrativo de insubsistencia, no se cumplió bajo los argumentos esbozados en el mismo. Al respecto, hay evidencia de numerosa jurisprudencia respecto a casos similares en los que se alega falsa motivación para cargos de libre nombramiento y remoción, sin embargo, en su mayoría el Consejo de Estado a procedido a negar dichas pretensiones al considerar que, al alegar dicha ilegalidad de estos actos, la misma se debe probar en el desarrollo del proceso.

De tal manera, mediante sentencia con radicado 2015-01822-01(1192-2021), Magistrado Ponente, señala:

> *"Adicionalmente, respecto de los empleos de libre nombramiento y remoción la ley permite al nominador disponer libremente de su provisión y remoción, toda vez que, se hace en ejercicio de la facultad discrecional y no requiere motivación 10, así se establece en el literal a) y el parágrafo 2 del artículo 41 de la Ley 909 de 2004.*
>
> *Empero, no quiere ello decir que por ser una facultad discrecional ésta no tenga que ejercerse observando unos límites, así lo ha reiterado la jurisprudencia de esta Sección al sostener:*
>
> > *"En concordancia con tal planteamiento, la jurisprudencia constitucional indicó que la discrecionalidad debe ser ejercida siempre dentro de parámetros de racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad, en tal sentido, ha identificado11 como límites para el ejercicio de dicha facultad, los siguientes: a) debe existir una norma de rango constitucional o legal que contemple la discrecionalidad expresamente, b) su ejercicio debe ser adecuado a los fines de la norma que la autoriza, y c) la decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa. Asimismo, la Subsección ha sostenido12 que la facultad de remoción de un empleado de libre nombramiento y remoción, debe ser ejercida bajo los parámetros de*

> *racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad, y que el acto de insubsistencia al ser inmotivado, supone la existencia de una razón o medida con miras al mejoramiento del servicio. ».”*

> *Ahora bien, el hecho de que, el desempeño de un cargo de libre nombramiento y remoción no confiera “prerrogativa de permanencia” o fuero de estabilidad al empleado que lo ocupa, y que por disposición de la ley, el nominador pueda ejercer la facultad discrecional de remoción sin motivar el acto y bajo la presunción legal de que se expide con el fin de mejorar el servicio público, obliga a que quien alegue su ilegalidad, tenga que desvirtuar la presunción aportando las pruebas”.(Énfasis fuera del texto)*

Resulta para el Despacho, clara la posición que existe en la Ley 909 de 2004, en su artículo 41, el cual otorga la posibilidad de declarar insubsistencia a los empleados de Libre nombramiento y remoción, sin la necesidad de motivar los mismos, es decir, realizarlo de manera injustificada. De tal manera, la Corte Constitucional en su Sentencia C 734-00, expresa:

> “*En relación con la garantía de estabilidad laboral que también cobija a quienes ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, la Corte, con fundamento en la Constitución, ha decantado jurisprudencia que indica que la posibilidad de desvincular libremente en cualquier momento a esta clase de servidores, no contraría la Carta, pues su estabilidad es precaria en atención a la naturaleza de las labores que cumplen, ya que requieren siempre de la plena confianza del nominador.”(énfasis fuera del texto)*

De la misma manera el Consejo de Estado, Sala Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Sentencia 11 de marzo de 2021, Rad.63001233300020170042901.(3291 - 2018), reitera esta posición y señala:

> *“En tal virtud, el referente fundamental de los cargos de libre nombramiento y remoción es el mantenimiento de las condiciones de fidelidad y confianza entre el jefe y subordinado, las cuales se pueden alterar en cualquier momento al margen del ejercicio laboral , calificación obtenida en la evaluación del desempeño o de gestión si se realiza, la que no desnaturaliza al empleo, y que autorizan al nominador a disponer el retiro del servicio en circunstancias que solo obedecen a su fuero interno.*
>
> *Incluso, bien puede un empleado de confianza obtener el logro de las metas propuestas, pero también puede gestar circunstancias que impidan un mejor entendimiento con su nominador, lo cual como se precisó es el núcleo esencial de este tipo de empleos, y que lo habilita para disponer su retiro del servicio.” (énfasis fuera de texto)*

Así las cosas, resulta claro para este despacho que, en el plenario, no se demostró mediante prueba alguna, una violación directa a los derechos del acá demandante, bajo

el cargo solicitado. Lo anterior en el sentido en que el empleador, no estaba obligado a si quiera motivar el acto administrativo de insubsistencia.

Pretender alegar falsa motivación cuando no existe el requerimiento legal de motivar el acto, es irrelevante para el presente caso, en el sentido en que no existía dicho requerimiento por parte del aparato normativo colombiano. En ese sentido el nominador, siempre y cuando no realice gestiones que estén expresamente en contra de la ley, dispone de la posibilidad de efectuar dicho retiro mediante la declaratoria de insubsistencia mediante acto o no motivado y tal actuar, no es violatorio de derechos, como tampoco establece una falsa motivación.

Lo anterior, se ha explicado como un imperativo objetivo de la legalidad, que debe ser acatado por el operador jurídico conforme al mandato del artículo 230 Constitucional, en el que se predica el sometimiento de los funcionarios judiciales al imperio de la Constitución y la ley.

Ahora bien, frente el contenido de la motivación, también se ha manifestado que la misma no puede ser arbitraria, y debe corresponder a verdaderas razones, las cuales deben ser plasmadas de manera detallada en el correspondiente acto.

Al respecto, la inconformidad manifestada por parte del apoderado de la parte demandante, en lo que atañe a lo manifestado en la Resolución, se argumenta en el sentido de que: *"i) No ha existido una prestación eficiente del servicio, afectando el buen desarrollo del objeto y fin de la empresa, ii) aducen una falta de compromiso con la institución, sustentando en unos hallazgos del 07 de marzo y 11 de abril encontrados por parte de la Asesora Especializada de la Oficina de Control Interno*".

El Despacho considera, que la misma debe ser despachada desfavorablemente ya que, una vez revisado el plenario, no se logró demostrar por parte del demandante, la concreción de una situación contraria a lo expuesto en el texto de la resolución, lo que era absolutamente necesario para desvirtuar precisamente lo que aquella expuso.

Efectivamente, en el presente asunto, no hay ninguna prueba que permita evidenciar que tanto los oficios que se enuncian como sustento para invocar una deficiente prestación del servicio (adiados 11 de marzo y 07 de abril de 2020, suscritos por la Asesora Especializada de Control Interno), como aquello de lo que ellos dan cuenta, no existieran, pues el accionante se limita a alegar que los mismos "nunca fueron comprobados", decantando con esa expresión que conocía plenamente su contenido pero que, rechazaba el mismo.

En consonancia con lo ya indicado, lo que relieva a modo conclusivo el despacho es que i) no existía obligación legal de motivar el acto, ii) al haberlo motivado, con sustento en una documental que da cuenta de ineficiencia en el ejercicio de las funciones asignadas, y, aceptando el demandante la existencia de tal documental aunque rechazando su contenido, lo que se imponía era que aquel, en sede judicial, desvirtuara lo argumentado por la entidad, cosa que brilla por su ausencia.

Así las cosas, para el despacho lo que se impone es la no prosperidad del cargo endilgado.

9.2. VIOLACION EN LAS NORMAS EN QUE SE DEBIA FUNDAR

Manifiesta que la Resolución demandada, afecta gravemente la Constitución Política al vulnerar el Derecho al trabajo, así como el Debido proceso y lo dispuesto en el Decreto 785 de 2005 y en la Ley 909 del 2004. Destaca que el cargo ocupado por el accionante no puede ser considerado como de libre nombramiento y remoción.

DESARROLLO DEL CARGO

Respecto este punto, la ley 909 de 2004, en su artículo 5, númeral b), establece que:

> *"(…) b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren* ***adscritos a sus respectivos despachos, así*** *(…)*
>
> ***En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:***
>
> *Presidente, Director o Gerente";*
>
> *c) Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado;"*

En ese sentido, el legislador enfatiza la confianza como el determinante para nombrar a las personas en el desarrollo de este tipo de cargos. La Sentencia 2014-00024 de 2020 Consejo de Estado, de igual manera meciona:

> *"La regla general en el ejercicio de la función administrativa lo constituye el ingreso mediante el sistema de la carrera administrativa; no obstante, hay eventos en los que la administración requiere cierta libertad para seleccionar y retirar a sus empleados en atención a la trascendencia de las funciones que desempeñan y el grado de confianza que se exige para ello. [E]l factor determinante en la provisión de estos cargos es la confianza que se predica directamente del ejercicio de las funciones de dirección u orientación institucional." (énfasis fuera del texto)*

La Corte Constitucional, por su parte, en Sentencia **C-1177/01,** se refiere al criterio de confianza en este tipo de cargos y enuncia:

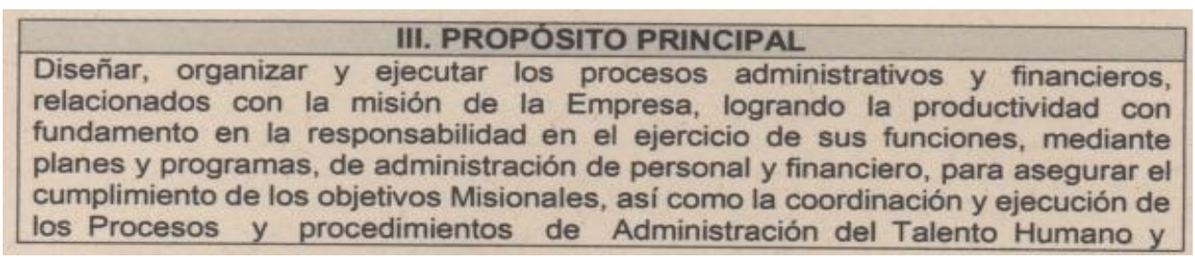
> *"El elemento de la confianza ha sido acogido en la jurisprudencia de esta Corte, siempre y cuando su aplicación responda a un contenido calificado; pues, como lo ha señalado esta Corporación, no se trata de la confianza mínima exigible en*

> *el desempeño de cualquier cargo o función públicos por virtud del compromiso asumido en calidad de servidores públicos al servicio del Estado y de la comunidad, para participar en la consecución de los fines estatales, sino de aquella que por la naturaleza misma de las funciones a realizar demanda un mayor grado de reserva por parte de la persona que las cumple." (énfasis fuera de texto)*

De la misma manera en Sentencia, **C-046/18,** de la misma Corporación, se reitera esta postura y se añade:

> *"Consecuente con lo anterior, bajo los parámetros del artículo 125 de la Constitución., esta Corporación ha dicho que es posible considerar que un cargo es de libre nombramiento y remoción, cuando: (i) tenga fundamento legal, sin contradecir la esencia de la carrera; (ii) exista un principio de razón suficiente que justifique la excepción a la regla general; y, por último, (iii) que "la función misma, en su desarrollo esencial, exija una confianza plena y total, o implique una decisión política"*
>
> *De esta forma, la Corte ha establecido que quedan excluidas del régimen de libre nombramiento y remoción las funciones esencialmente administrativas, ejecutivas o subalternas, en las que no se ejerce una función de dirección política ni su fundamento es intuito personae, debido al alto nivel de confianza que implica el desarrollo del cargo."*

De tal manera y conforme al Manual de funciones del Hospital SANTA LUCÍA E.S.E. DE CAJARMACA- TOLIMA, adoptado mediante acuerdo 011 de 2018, se estableció como cargo de libre nombramiento y remoción, el cargo de Profesional Universitario-Administrador, al considerar que conforme a sus funciones, debe ser un cargo de entera confianza del Gerente del Hospital, quien es además su jefe inmediato. En ese sentido, estableció propósito principal del cargo el siguiente:



III. PROPÓSITO PRINCIPAL
Diseñar, organizar y ejecutar los procesos administrativos y financieros, relacionados con la misión de la Empresa, logrando la productividad con fundamento en la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, mediante planes y programas, de administración de personal y financiero, para asegurar el cumplimiento de los objetivos Misionales, así como la coordinación y ejecución de los Procesos y procedimientos de Administración del Talento Humano y

Y es que el cargo de administrador, ostenta una larga lista de funciones que tienen que ver de manera directa con la parte financiera, contable, de presupuesto, de tesorería y cartera de la entidad, lo cual resalta el nivel de confianza que ostenta, por ser, sin lugar a dudas, el principal apoyo del ordenador del gasto o gerente.

Funciones tales como i) proyectar y elaborar el presupuesto a nivel de gastos de la ESE; ii) coordinar el uso eficiente de los recursos asignados para el funcionamiento de la entidad; iii) aplicar el cobro persuasivo sobre las obligaciones en mora; iv) dirigir la contabiliddad de la ESE; v) elaborar el proyecto de solicitud de créditos y traslados;

vi) supervisar y controlar los depósitos y consignaciones en las entidades bancarias y vii) supervisar cuentas y procesos de pago; dan sin duda buena cuenta del nivel de confianza asignado.

Así las cosas, resulta patente para este Despacho, que no le asiste razón al extremo demandante al solicitar la aplicación de un régimen de carrera a un cargo que por su nivel de confianza, como bien lo identificó la accionada en su Manual de Funciones, debe catalogarse como de libre nombramiento y remoción.

SINTESIS DE LA DECISION

Examinados los cargos formulados por la parte demandante en contra del acto demandado, y valorado el material probatorio aportado como sustento de los mismos, se concluye, que dentro del plenario no obra medio probatorio que demuestre los enunciados fácticos sobre los cuales la demandante edificó sus pretensiones, dado que de conformidad a lo antes expuesto, las pruebas allegadas en debida forma al expediente permiten concluir sin equívoco, que el demandante ocupaba un cargo de libre nombramiento y remoción, y que por lo mismo, no había necesidad alguna de motivar el acto que lo retiró del servicio; además se acreditó que dicha Resolución se profirió conforme los lineamientos normativos y jurisprudenciales vigentes.

En este sentido se negarán las pretensiones de la demanda.

10. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 188 del C.P.A.C.A., salvo en los procesos donde se ventile un interés público, la sentencia dispondrá sobre la condena en costas, cuya liquidación y ejecución se regirán por las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, hoy Código General del Proceso.

A su turno, el artículo 365 del C.G.P., fija las reglas para la condena en costas, señalando en su núm. 1º que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso.

Por su parte, el Acuerdo No. PSAA16-10554 agosto 5 de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, señala los parámetros para su fijación.

Así las cosas, se condenará en costas procesales de esta instancia a la PARTE DEMANDANTE, siempre y cuando se hubieren causado y en la medida de su comprobación, incluyendo en la liquidación el equivalente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente por concepto de agencias en derecho de conformidad con el Acuerdo No. PSAA16-10554 agosto 5 de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

En mérito de lo expuesto el JUZGADO CUARTO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: NEGAR las pretensiones de la demanda interpuesta por **CARLOS FERNANDO GÓMEZ OSPINA** en contra del **HOSPITAL SANTA LUCÍA E.S.E. DE CAJARMACA- TOLIMA**, conforme a los argumentos expuestos en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Condenar en costas a la parte demandante por las razones expuestas con antelación, incluyéndose como agencias en derecho la suma equivalente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. Por Secretaría, liquídense.

TERCERO: Reconocer personería adjetiva para representar los intereses de la entidad demandada, al abogado HECTOR CAMILO CARO CASTRO, identificado con la C.C.No. 1.110.532.779 y T.P.No. 310.943 del C.S de la J.

CUARTO: Ejecutoriada esta providencia, archívese el expediente, previas las constancias de rigor y anotaciones en el Sistema Informático Justicia Siglo XXI.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SANDRA LILIANA SERENO CAICEDO
JUEZA