



Rama Judicial
República de Colombia

**JUZGADO SÉPTIMO ADMINISTRATIVO DE ORALIDAD DEL CIRCUITO DE IBAGUE –
DISTRITO JUDICIAL DEL TOLIMA**

Ibagué, quince (15) de septiembre dos mil veintidós (2022)

Clase de Proceso: Nulidad y restablecimiento del Derecho

Demandantes: GUILLERMO GALINDO MORALES

Demandados: HOSPITAL SANTA BARBARA E.S.E. DE VENADILLO

Radicación: No. 73001-33-33-007-2019-00302-00

Asunto: REINTEGRO LABORAL

Como toda la actuación de la referencia se ha rituado conforme a las reglas adjetivas que le son propias, sin que se observe causal alguna que invalide lo actuado, es procedente proferir decisión de mérito, para lo cual, la **Juez Séptima Administrativa de Oralidad del Circuito de Ibagué / Distrito Judicial del Tolima**, en ejercicio legal de la Función Pública de Administrar Justicia que le es propia, y con observancia plena al derecho aplicable, dicta la presente...

S E N T E N C I A

I.- COMPETENCIA

Tal y como se expuso en el auto admisorio de la demanda, este Despacho es competente para conocer y decidir el presente asunto, conforme a lo dispuesto en el numeral 3º del artículo 155 y en el numeral 3º del artículo 156 de la Ley 1437 de 2011.

II.- ANTECEDENTES

DE LA DEMANDA:

A través de apoderado judicial, el señor GUILLERMO GALINDO MORALES ha promovido demanda de Nulidad y Restablecimiento del Derecho contra del HOSPITAL SANTA BARBARA E.S.E. DE VENADILLO TOLIMA, con el fin de obtener el reconocimiento de las siguientes

2.1. PRETENSIONES:

- 2.1.1. Se declare la nulidad de la Resolución No. 049 de 27 de febrero de 2019, suscrita por SANDRA MILENA RUIZ ALFARO en calidad de gerente del Hospital SANTA BARBARA E.S.E. de Venadillo, por medio de la cual se termina el nombramiento en provisionalidad de mi prohijado GUILLERMO GALINDO MORALES identificado con CC No. 93.395.187.
- 2.1.2. Que, a título de restablecimiento del derecho y como consecuencia de la declaración de nulidad, se ordene al Hospital SANTA BARBARA E.S.E. de Venadillo:

- 2.1.2.1. El reintegro del señor GUILLERMO GALINDO MORALES en el cargo de enfermero Código 243 grado 01 de la planta globalizada de personal, o a otro de igual o mejor jerarquía.
 - 2.1.2.2. El pago a favor del señor GUILLERMO GALINDO MORALES de los salarios dejados de percibir desde el momento que fue retirado del cargo de enfermero Código 243 grado 01 de la planta globalizada de personal, o a otro de igual o mejor jerarquía hasta cuando se haga efectivo el reintegro.
 - 2.1.2.3. El pago de la seguridad social respecto del cargo de enfermero Código 243 grado 01 que ejercía el señor GUILLERMO GALINDO MORALES, desde el momento que fue retirado del cargo hasta el momento de su reintegro.
 - 2.1.2.4. El pago a favor del señor GUILLERMO GALINDO MORALES de las cesantías e intereses a las cesantías desde el momento que fue retirado del cargo de enfermero Código 243 grado 01 hasta el momento de su reintegro.
 - 2.1.2.5. El pago a favor del señor GUILLERMO GALINDO MORALES de las vacaciones y prima de vacaciones desde el momento que fue retirado del cargo de enfermero Código 243 grado 01 hasta el momento de su reintegro.
 - 2.1.2.6. El pago a favor del señor GUILLERMO GALINDO MORALES de la prima de servicios desde el momento que fue retirado del cargo de enfermero Código 243 grado 01 hasta el momento de su reintegro.
 - 2.1.2.7. El pago a favor del señor GUILLERMO GALINDO MORALES de la prima de navidad desde el momento que fue retirado del cargo de enfermero Código 243 grado 01 hasta el momento de su reintegro.
 - 2.1.3. Que los reconocimientos económicos sean indexados acorde con lo estipulado en el artículo 187 del C.P.A. y de lo C.A.
 - 2.1.4. Que el Hospital SANTA BARBARA E.S.E. de Venadillo dé cumplimiento a la sentencia en los términos del artículo 192 del C.P.A. y de lo C.A.
 - 2.1.5. Que se condene en costas a la parte demandada.
- 2.2. Como HECHOS para fundamentar sus pretensiones, expuso los que a continuación se sintetizan:**
- 2.2.1. El demandante laboró en el Hospital SANTA BARBARA E.S.E. de Venadillo, como enfermero Código 243 grado 01, fue nombrado por un periodo de 4 meses y se posesionó el 1 de septiembre de 2018 hasta el 15 de marzo de 2019, cuando se le notificó el acto administrativo que dio por terminada la provisionalidad. (Hechos 1 y 2 de la demanda)
 - 2.2.2. Con oficio HSB-GER 753 del 28 de diciembre de 2018, la Gerente del Hospital le comunica la prórroga de la provisionalidad por 2 meses más para lo cual se proferiría un nuevo acto administrativo, dentro de los 4 meses de nombramiento en provisionalidad nunca fue notificado de la prórroga o nuevo nombramiento en provisionalidad, por el contrario, se permitió que continuara ejerciendo su labor y se le cancelaran los salarios. (Hechos 3 y 4 de la demanda)

- 2.2.3.** A la fecha el cargo para el cual fue nombrado no ha sido sometido a concurso, ni ocupado por un funcionario de carrera administrativa. (Hecho 5 de la demanda)
- 2.2.4.** El demandante cumplió cabalmente sus funciones, nunca fue notificado ni de proceso disciplinario, llamados de atención o sanción disciplinaria, no objeto de investigación disciplinaria alguna, es más, durante el ejercicio de sus funciones el 6 de febrero de 2019 pone en conocimiento de la gerente una situación presentada con funcionarios de la entidad que afectó la prestación del servicio de la misma. (Hecho 6, 7 y 11 de la demanda)
- 2.2.5.** A raíz de la controversia presentada, el caso fue remitido al comité de convivencia laboral, que procedió a citar ese mismo día al demandante sin que se hubiera dado apertura a proceso disciplinario o haber citado a los implicados en los hechos denunciados, durante la reunión del 6 de febrero el comité determina como solución una capacitación de comunicación asertiva y valores a todos los funcionarios, cerrando así el caso. (Hechos 8, 9 y 10 de la demanda)
- 2.2.6.** Mediante Resolución 049 de 27 de febrero de 2022 se procede a dar por terminado el nombramiento en provisionalidad, la cual le fue notificada hasta el 15 de marzo de 2009, y el 1 de marzo de 2019 se ordena la entrega del cargo a la Jefe de Enfermería. (Hechos 12 y 13 de la demanda)
- 2.2.7.** En su motivación, la Resolución 049 de 2019 se ampara en el acto administrativo Resolución 09 del 2 de enero de 2019 y el acta de posesión de esa misma fecha, actos que no fueron notificados y menos aun se suscribió acta de posesión. (Hechos 14, 15 y 16 de la demanda)
- 2.2.8.** El demandante afirma que de los hechos puestos en conocimiento el 6 de febrero de 2019, no se le dio apertura a proceso disciplinario, ni se impuso sanción sino un proceso de mejora por parte del comité de convivencia. (Hecho 17 de la demanda)
- 2.2.9.** El demandante considera que se le están vulnerando derechos fundamentales, puesto que la situación fue resuelta de manera oportuna por el Comité de convivencia el cual no sugirió la salida o la terminación laboral, siendo éste el único argumento expuesto por la entidad para dar por terminada la relación laboral, originándose una falsa motivación; además, que la declaratoria de insubsistencia solo prospera en los casos señalados en la Ley 909 de 2004, situaciones que en concreto no se presentan. (Hechos 18 y 19 de la demanda)
- 2.2.10.** Sin haber sido legalizado el retiro, por cuanto la resolución 049 de 2019 se notificó el 15 de marzo, se procedió a nombrar en el cargo a la enfermera ELLIA NAYIBE VEGA el día 8 de marzo de 2019, estando dos personas ocupando el mismo cargo durante 7 días. (Hecho 20 de la demanda)
- 2.2.11.** Al vulnerarse el derecho al debido proceso, mínimo vital e igualdad, el acto administrativo está viciado de nulidad, no existe caducidad, ni prescripción, encontrándose en términos de incoar la acción y reclamaciones, aunado a que el demandante reúne los requisitos para ocupar el cargo de enfermero Código 243 grado 01 (Hechos 21, 22 y 23 de la demanda).

2.3. Como **FUNDAMENTOS DE DERECHO** plasmó los siguientes:

- Constitución Política, artículos 13, 25, 29, 53, 125 y 130.

2.4. Como **CONCEPTO DE VIOLACIÓN**, expuso:

La apoderada de la parte activa del presente medio de control, señala que hubo violación al debido proceso, al derecho fundamental al trabajo, a la remuneración mínima vital y una falsa motivación en el acto administrativo demandado, por cuanto la entidad no tiene ningún argumento válido o que justifique dar por terminada la vinculación en provisionalidad; adicionalmente alega violación de las normas en que debía fundarse y advierte que, el procedimiento adelantado por el Hospital no se cumplió generando una violación al debido proceso y a las normas establecidas por la CNSC.

III.- TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue presentada el 31 de julio de 2019¹ y admitida el 15 de noviembre siguiente², misma providencia en la que se vinculó a la señora ELLA NAYIVE VEGA NAVARRO; posteriormente, a través de auto del 4 de diciembre de 2020, se requirió al Hospital accionado para que indicara una dirección de notificación de la vinculada³, por lo que, una vez allegada la respuesta, y surtida la notificación a la parte demandada, solo el Hospital demandado contestó la demanda dentro del término del traslado⁴, propuso excepciones y aportó pruebas.

3.1. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

3.1.1. HOSPITAL SANTA BARBARA E.S.E. (Archivo 020ContestacionDemandaHospitalSantaBarbaraVenadillo” de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado)

El apoderado de la entidad se opone a las pretensiones de la demanda por cuanto el acto administrativo demandado cumplió con la carga de motivar en debida forma y dar por terminado el nombramiento en provisionalidad del demandante, y propuso tres excepciones de mérito, a saber:

INEXISTENCIA DE LA VIOLACIÓN DE DERECHOS SOLICITADA POR CUMPLIRSE LA EXPIRACIÓN DEL TÉRMINO DURACIÓN DE LA PROVISIONALIDAD Y POR INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

La terminación de la provisionalidad se dio con ocasión a la expiración del plazo pactado, esta se prorrogó por 2 meses, es decir que venció el 28 de febrero de 2019, y a través de la resolución No. 049 del 27 de febrero de 2019 se dio por terminada la provisionalidad; adicional a ello, la situación del conflicto laboral pudo haberse tenido en cuenta para no continuar con la provisionalidad, como quedó motivado en la resolución e, igualmente, el demandante incumplió el manual de funciones.

NOTIFICACION POR CONDUCTA CONCLUYENTE

La Resolución No. 049 de 2019 fue notificada por conducta concluyente, tanto así, que se entendió notificado al realizar el acta de entrega de servicios de urgencia, hospitalización y sala de partos del hospital, con fecha 1 de marzo de 2019; si bien el acto formal de notificación se pudo llevar a cabo hasta el 15 de marzo, resulta claro que el demandante tenía conocimiento de la terminación de su provisionalidad.

No hay lugar al reconocimiento de acreencias laborales, ya que la terminación se hizo conforme a derecho, y el demandante se entendió por notificado por conducta concluyente desde el 1 de marzo de 2019, finalizando así el nombramiento en provisionalidad.

DEBIDA MOTIVACION DEL ACTO ADMINISTRATIVO

En este caso, la Resolución 049 de 2019 señaló la motivación del porqué se terminaba la provisionalidad, motivación conforme a la realidad, por tanto, no es dable afirmar que se configuró una falsa motivación. La terminación se realizó conforme a derecho, y la resolución indicaba de manera clara los motivos por los cuales se daba por terminada la provisionalidad, así como también expiró el termino de duración del encargo, por lo tanto, no existe vulneración de los derechos reclamados por el demandante.

¹ Folio 2 del archivo “001CuadernoPrincipal” de la carpeta del mismo nombre del expediente digitalizado.

² Folios 57 a 62 del “001CuadernoPrincipal” de la carpeta del mismo nombre del expediente digitalizado.

³ Archivo “005AutoRequiereDireccionNotificacionesTercero” de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

⁴ Archivo “020ContestacionDemandaHospitalSantaBarbaraVenadillo” de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

3.1.2. ELLA NAYIVE VEGA NAVARRO – Guardó silencio, como se indica en la constancia secretarial vista en el archivo denominado “022VencimientoTrasladoArt172CorreTrasladoArt173” de la carpeta “001cuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

3.2. PRONUNCIAMIENTO DEL DEMANDANTE FRENTE A LAS EXCEPCIONES (Archivo 024pronunciamientoExcepcionesParteDemandante) de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado)

El 5 de mayo de 2022, la apoderada del demandante se pronunció frente a las excepciones propuestas⁵ por parte del Hospital demandado en su contestación, señalando que la prórroga de la provisionalidad no fue notificada al demandante ni mucho menos se produjo una posesión, por lo que no es viable aceptarla como causal de terminación de la provisionalidad, cuando no existió prórroga después de la terminación del primer periodo. No es de recibo que se hable de la terminación por la expiración del plazo, cuando la resolución tiene una motivación distinta y obedece a problemas de tipo personal con otros funcionarios.

No se cumplen los preceptos para tratarse de una notificación por conducta concluyente, y aunque le dieron la orden de entregar el cargo, eso no significa que hubiere conocido el acto administrativo de retiro.

La resolución fue motivada por circunstancias internas de la entidad y por la expiración del tiempo, lo cual no es aceptable, pues la resolución nunca trajo a colación la expiración del término, y solo se amparó en las circunstancias que sucedieron, sin realizar un proceso disciplinario.

3.2 AUDIENCIAS:

3.2.1. INICIAL

La audiencia inicial⁶ se llevó a cabo el 26 de enero de 2022 y, conforme a lo rituado en el artículo 180 del C.P.A. y de lo C.A., se procedió al saneamiento del proceso, se fijó el litigio y se tuvo por fracasada la conciliación por cuanto la entidad demandada no presentó fórmula de arreglo. Así mismo, se incorporaron las pruebas aportadas por cada una de las partes, se decretaron las declaraciones de los testigos de la parte demandante y, de oficio, se ordenó que la demandada aportara copia de la resolución No. 09 de 2019 y del acta de posesión 09 de 2019.

3.2.2. PRUEBAS

Esta audiencia⁷ tuvo lugar el 7 de abril de 2022, en donde se incorporaron y se corrió traslado de las documentales allegadas; seguidamente se recibieron los testimonios de WILLIAM FERNANDO ARANZALEZ, DARWIN FABIAN GALVIS MARTINEZ y JOHANNA CABALLERO y, finalmente, se declaró precluido el periodo probatorio y se procedió a correr traslado a las partes para alegar de conclusión por escrito.

3.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

3.3.1. PARTE DEMANDANTE - (Archivo “041EscritosAlegacionesParteDemandante” de la carpeta 001CuadernoPrincipal del expediente digitalizado)

⁵ Archivo “024PronunciamientoExcepcionesParteDemandante” de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

⁶ Archivo “035ActaAudiencialInicial” de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

⁷ Archivo “038ActaAudienciaPruebasTrasladoAlegatos” de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

Expone que quedó probado que el demandante fue retirado del servicio a raíz del problema que tuvo con el vigilante, lo que denota que esto tuvo lugar sin mediar un proceso disciplinario en el cual se garantizara el debido proceso, y desconociendo las decisiones del comité de convivencia; no le asiste razón de que la causa fue el vencimiento del término de nombramiento, pues con el acto administrativo de retiro queda desvirtuada tal situación, y se probó que el hospital durante un tiempo tenía dos personas en el mismo cargo.

En consecuencia, se probó que existe una irregularidad en la terminación de la relación laboral, que no existe causa generada por el demandante, y que se debe tener en cuenta que se encontraba nombrado en provisionalidad a la fecha de retiro, según la documentación del proceso.

3.3.2. PARTE DEMANDADA – (Archivo “039EscritoAlegacionesParteDemandada” de la carpeta 001CuadernoPrincipal del expediente)

Manifiesta la apoderada que al demandante se le notificó por conducta concluyente, pues elaboró acta de entrega del cargo, la terminación de la provisionalidad se realizó conforme a derecho ya que la resolución de terminación fue debidamente motivada, así como también expiró el término de duración del encargo, por tanto, no existe vulneración de los derechos reclamados.

En ese orden de ideas, surtido el trámite procesal, el Despacho procede a elaborar las siguientes...

IV.- CONSIDERACIONES

Sin manifestaciones que efectuar respecto a los presupuestos procesales de jurisdicción y competencia analizados en el auto admisorio de la demanda, y dado que de conformidad con lo previsto en el artículo 207 del C.P.A. y de lo C.A., en el desarrollo de las etapas procesales se ejerció un control de legalidad, sin presentarse manifestación alguna por las partes u observarse por el despacho vicios procesales que acarreen la nulidad del proceso, se procede a decidir el presente asunto.

4.1. PROBLEMA JURÍDICO

Recuerda el Despacho que el problema jurídico objeto de estudio se centra en determinar, si la Resolución No. 049 del 27 de febrero de 2019, por medio de la cual se declaró insubsistente el nombramiento del señor Guillermo Galindo Morales en el cargo de Enfermero código 243 grado 01 de la planta globalizada de cargos del Hospital Santa Bárbara E.S.E. de Venadillo (Tol.), adolece de falsa motivación y si con su expedición se vulneraron derechos fundamentales del actor.

4.2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA JURIDICO

- Constitución Política
- Decreto 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Corte Constitucional SU-250 de 1998
- Corte Constitucional SU 917 de 2010.
- Corte Constitucional SU 054 de 2015
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Segunda, sentencia del 3 de febrero de 2022, expediente: 20001233900020170011001 (2594-2019). Consejera ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez.
- Concepto 222521 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Concepto 025711 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Segunda, sentencia del 28 de enero de 2021, expediente: 76001-23-33-000-2017-00985-01(2109-20). Consejera ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez.

4.2.1 RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS PROVISIONALES

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la carrera administrativa así:

“La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.”

La Ley 909 de 2004, establece dos tipos de empleo, los cargos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, estos últimos tienen funciones de dirección y orientación institucional, que implican confianza al envolver la administración y manejo directo de bienes del estado, desde la óptica de la estabilidad en el empleo, este si implica la discrecionalidad del nominador en atención a la naturaleza de las funciones por tanto su designación tiene consideraciones intuitio personae.

Sin embargo, entre estos dos se encuentran los nombramientos en provisionalidad en los cargos de carrera, los cuales jurisprudencialmente se ha señalado ostentan una estabilidad relativa o intermedia, en cuanto no tienen una estabilidad en el empleo como los empleados de carrera, pero no se pueden asimilar a los de libre nombramiento y remoción al no poseer el empleador la discrecionalidad para disponer del cargo.

En relación con el retiro de servicio de empleados provisionales, se hace necesario revisar lo concerniente a la terminación del nombramiento provisional, señalando que el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dispuso:

“ARTÍCULO 2.2.5.3.4 TERMINACIÓN DE ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados”.

En Sentencia SU 054 de 2015, la Corte Constitucional señaló:

“La estabilidad relativa se manifiesta en que el acto de retiro de los funcionarios que en provisionalidad ocupan cargos de carrera, debe contener una motivación coherente con la función pública en el Estado Social de Derecho, para garantizar la protección efectiva de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa, y al acceso en condiciones de igualdad al servicio público.

Sobre este asunto, en repetidas oportunidades, esta Corte ha establecido que los actos administrativos que impliquen disposición de derechos deben ser motivados de forma completa y suficiente, ello como garantía del derecho al debido proceso establecido en el artículo 29 de la Constitución Política, el cual señala que “el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

De tal forma, la motivación de un acto administrativo también es garantía de un conjunto de principios que conforman la Constitución, entre los cuales se deben resaltar, la Cláusula de Estado de Derecho, el principio democrático y el principio de publicidad; pues de esta manera, la administración da cuenta de las razones en las que justifica sus decisiones, y así, permite que las mismas sean enjuiciables ante la jurisdicción contencioso administrativa. Solo excepcionalmente, cuando la Constitución o la ley así lo dispongan, dicho deber se puede ver limitado o atenuado. Tales excepciones, responden a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, que irradian la función administrativa a favor del interés general.

En todo caso, la finalidad de tal deber inexcusable de motivación, es evitar la arbitrariedad por parte de la administración, la que, además, no puede confundirse con discrecionalidad. Así lo ha dicho esta Corporación:

La motivación se orienta al convencimiento de las partes, eliminando cualquier arbitrariedad y facilitando el saber por qué se tomó la decisión respectiva, lo cual permite la viabilidad de los recursos. Pone de manifiesto la vinculación de la Administración al ordenamiento jurídico y por consiguiente, la

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

motivación se puede caracterizar como la explicación, dada por la Administración, mediante fundamentación jurídica, de la solución que se da al caso concreto. Y, porque también permite el control de la actividad administrativa por parte de la opinión pública, como extensión del principio de publicidad del artículo 209 de la C.P. En otras palabras, la comunidad tiene derecho a estar informada, la sociedad no es indiferente al conocimiento de las resoluciones que le puedan interesar y por consiguiente para esa sociedad son importantes los motivos que originan una remoción; esta es una proyección del principio de publicidad y es corolario del Estado democrático. La publicidad, que implica motivación, es esencial en el ordenamiento colombiano”.

4.2.1.1. VENCIMIENTO DEL PLAZO COMO CAUSAL DE RETIRO DEL NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD

El Consejo de Estado se ha referido al plazo como causal o razón para dar por terminado el nombramiento en provisionalidad, en los siguientes términos:

“En efecto, en anteriores ocasiones, la Sala, con fundamento en las sentencias T-147 de 2013 y T-407 de 2016 de la Corte Constitucional, ha concedido el amparo, cuando los tribunales administrativos del país han concluido que el vencimiento del término del nombramiento en provisionalidad no es un motivo constitucionalmente válido y suficiente para dar por terminada la vinculación.

No obstante, una nueva revisión del asunto permite a la Sala concluir que esa tesis no es absoluta y que, por el contrario, puede tener algunos matices que deben tenerse en cuenta a la hora de decidir las acciones de tutela que se presenten por estos asuntos y, en ese sentido, se precisa la jurisprudencia de esta Sección. Veamos.

En la sentencia T-147 de 2013 se explicó que la Corte Constitucional ha precisado que el acto administrativo mediante el que se prescinde de un empleado público vinculado en provisionalidad debe cumplir con el principio de “razón suficiente” y que una motivación constitucionalmente admisible, era, entre otras, “el vencimiento del período por el cual ha sido designado el funcionario, siempre que la ley establezca esa posibilidad”.

No obstante, la Corte Constitucional centró el estudio en el contenido de la motivación del acto administrativo mediante el cual se desvincula a empleados en provisionalidad de la Procuraduría General de la Nación y, al analizar las normas que rigen esa materia, concluyó que “la regulación aplicable a los nombramientos realizados en virtud del artículo 188 del Decreto 262 de 2000 es la contemplada en este decreto respecto de los empleos provisionales y su duración dependerá por ello no solamente del vencimiento del término de duración, sino también de que se haya realizado la convocatoria en virtud de lo señalado por el propio artículo 185 de dicho decreto”.

En virtud de lo anterior y al estudiar el caso que fue puesto en conocimiento, correspondiente a un empleado nombrado en provisionalidad en la Procuraduría General de la Nación, que fue desvinculado con fundamento en el vencimiento del término para el que fue nombrado, la Corte concluyó:

En este sentido, para la desvinculación de un funcionario nombrado en provisionalidad en la Procuraduría General de la Nación no basta con el cumplimiento del plazo de seis (6) meses contemplados en el decreto 262 de 2000 si dentro del mismo no se seleccionó por concurso a un funcionario que lo reemplace, tal como lo exige la jurisprudencia de esta Corporación, más aún si el nombramiento es prorrogado, no una sino más de quince (15) veces de manera continua; salvo que la desvinculación se motive en una razón específica atinente al servicio que está prestando.

Por su parte, la sentencia T-407 de 2016 advierte que resulta constitucionalmente razonable el retiro del servicio por vencimiento del plazo para el que se había hecho el nombramiento en provisionalidad. En los siguientes términos fue expuesto por la Corte:

Como se mencionó en la parte motiva de esta providencia, la Corte ha manifestado que las razones que se utilicen para motivar un acto de esta naturaleza, deben estar fundadas en hechos comprobables y argumentos constitucionalmente admisibles. Así, estableció que son admisibles razones puntuales como (i) la provisión definitiva de un cargo, (ii) la imposición de sanciones disciplinarias, (iii) la calificación insatisfactoria. No obstante, regla fijada por la sentencia SU-917 de 2010 y reiterada por la T-360 de 2015,

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

también pueden existir otras circunstancias que justifiquen el retiro del cargo que se discute. Tal es el caso de la expiración del plazo en el nombramiento.

Ese motivo de desvinculación resulta constitucionalmente admisible a la luz de la jurisprudencia constitucional. Específicamente, de las sentencias SU-917 de 2010, T-753 de 2010 y T-360 de 2015. En aquellas decisiones, la Corte aceptó que no son causales taxativas los motivos de desvinculación de un cargo en provisionalidad y que, como sucede en este caso, la expiración o vencimiento del término del contrato resulta razonable a la luz de la Constitución y vigencia de los derechos fundamentales. Por ello, para la Corte, ni el Tribunal Administrativo del Meta ni el Municipio de Villavicencio vulneraron los derechos fundamentales de los peticionarios al esgrimir dichas razones.

A partir de lo anterior, la Sala precisa la jurisprudencia sobre el vencimiento del plazo como causal de retiro de empleados nombrados en provisional, así: en principio, el vencimiento del plazo constituye una razón válida para terminar el nombramiento provisional. No obstante, de manera excepcional, el juez de conocimiento en cada caso podrá determinar si el vencimiento del plazo constituye o no una razón suficiente para terminar el nombramiento en provisionalidad. Por supuesto, para arribar a esa última conclusión, la autoridad judicial deberá argumentar con suficiencia cuáles son los hechos o pruebas a partir de los que encuentra que el retiro obedeció a otro tipo de circunstancias.”

4.2.1.2. CAUSAL DE RETIRO DEL NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD POR INCUMPLIMIENTO FUNCIONES

En el Concepto 025711 de 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto al retiro de un empleado en provisionalidad, indicó:

“La Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia SU 917 de 2010, al pronunciarse sobre el retiro de los empleados provisionales, señaló:

“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 resultan válidas aquellas justificaciones indefinidas, generales y abstractas, que no se predicen 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 atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreto”.

Con todo, la Corte debe insistir en que la necesaria motivación de los actos administrativos no puede conducir, en la práctica, a equiparar a los funcionarios nombrados en provisionalidad con aquellos que se encuentren en carrera. Tal equiparación terminaría por ser, paradójicamente, contraria al espíritu de la Constitución de 1991 en materia de función pública. Siendo ello así, la motivación que se exige para desvincular a un funcionario nombrado en provisionalidad no debe ser necesariamente la misma que aquella que se demanda para los funcionarios de carrera, para quienes la propia Constitución consagra unas causales de retiro ligadas a la estabilidad en el empleo, de la que no goza el funcionario vinculado en provisionalidad. Estos motivos pueden ser, por ejemplo, aquellos que se fundan en la realización de los principios que orientan la función administrativa o derivados del incumplimiento de las funciones propias del cargo, lo cuales, en todo caso, deben ser constatables empíricamente, es decir, con soporte fáctico, por que de lo contrario se incurrirá en causal de nulidad por falsa motivación. En este sentido, como bien

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

señala la doctrina, “la Administración es libre de elegir, pero ha de dar cuenta de los motivos de su elección y estos motivos no pueden ser cualesquiera, deben ser motivos consistentes con la realidad, objetivamente fundados”.

Esta misma entidad en el Concepto 222521 de 2020, en cuanto al incumplimiento de las funciones por parte de un empleado en provisionalidad, señaló:

“De acuerdo a lo anteriormente expuesto, en concepto de esta Dirección de conformidad con lo establecido en la Ley 734 de 2002, el incumplimiento de los deberes por parte de un empleado público, puede constituir una falta disciplinaria, la competencia para determinar si el incumplimiento de las funciones constituye una falta disciplinaria es de la oficina de control interno disciplinario o del grupo de control interno disciplinario.

En este orden de ideas, el eventual desconocimiento de los derechos, el incumplimiento de los deberes o el quebrantamiento de las prohibiciones, puede ser materia de acción disciplinaria, previo conocimiento de la autoridad competente en los términos consagrados en el artículo 69 de la Ley 734 de 2002.”

4.2.2 FALSA MOTIVACION

La jurisprudencia constitucional ha explicado en detalle el significado de la falsa motivación, y en Sentencia SU-250 de 1998, lo hizo en los siguientes términos:

“La motivación del acto, contenida dentro de lo que usualmente se denomina “los considerandos” del acto, es una declaratoria de cuáles son las circunstancias de hecho y de derecho que han llevado a la emanación, o sea los motivos o presupuestos del acto; constituye por lo tanto la fundamentación fáctica y jurídica con que la administración entiende sostener la legitimidad y oportunidad de la decisión tomada y es el punto de partida para el juzgamiento de esa legitimidad. De la motivación sólo puede prescindirse en los actos tácitos, pues allí no hay siquiera una manifestación de voluntad; salvo en ese caso, ella es tan necesaria en los actos escritos como en los actos verbales.

Por tratarse de una enunciación de los hechos que la administración ha tenido en cuenta, constituye frente a ella un “medio de prueba en verdad de primer orden”, sirviendo además para la interpretación del acto.”

Al respecto, el Consejo de Estado en Sentencia del 3 de febrero de 2022⁸, señaló:

“A partir de lo anterior, puede afirmarse que los actos administrativos deben estar motivados expresando las disposiciones normativas y las razones de hecho que dieron lugar a la decisión que se adopta. Al respecto, no puede olvidarse que todo acto administrativo tiene un móvil o motivo determinante para su expedición, esto es, ha estado precedido de unas circunstancias de hecho o de derecho que deben incluirse dentro de su texto. Así, la motivación se convierte en un elemento fundamental para determinar las causas que impulsaron a la administración a manifestar su voluntad.

Para establecer si se incurre en esta causal de nulidad del acto administrativo, se hace necesario examinar los antecedentes fácticos y jurídicos del mismo, para llegar a concluir que existe una incongruencia entre los motivos invocados por el funcionario y la decisión final. Así, habrá falsa motivación cuando al analizar el acto administrativo se evidencia la divergencia entre la realidad fáctica y/o jurídica con los motivos esgrimidos en el acto administrativo.

Desde hace varios años esta Corporación ha manifestado que para que haya lugar a la declaración de falsa motivación “es necesario que los motivos alegados por el funcionario que expidió el acto, en realidad no hayan existido o no tengan el carácter jurídico que el autor les ha dado, o sea que se estructure la ilegalidad por inexistencia material o jurídica de los motivos, por una parte, o que los motivos no sean de tal naturaleza que justifiquen la decisión tomada”

Adicionalmente, la jurisprudencia, en lo relativo a la revisión judicial de la falsa motivación de un acto administrativo, ha señalado que quien aduce que se ha presentado dicha causal “tiene la carga de la prueba, es decir, de demostrar la falsedad o inexactitud en los motivos que explícita o implícitamente

⁸ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Segunda, sentencia del 3 de febrero de 2022, expediente: 20001233900020170011001 (2594-2019). Consejera ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez.

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

sustentan el acto administrativo respectivo, habida cuenta de la presunción de legalidad de que se hallan revestidos los actos administrativos”.

De acuerdo con lo anterior, se concluye lo siguiente: (i) la falsa motivación puede estructurarse cuando en las consideraciones que contiene el acto, se incurre en un error de hecho o de derecho, ya sea porque los hechos aducidos en la decisión son inexistentes o, cuando existiendo éstos son calificados erradamente desde el punto de vista jurídico y, (ii) quien impugna un acto administrativo bajo el argumento de encontrarse falsamente motivado, tiene la carga probatoria (onus probandi) de demostrarlo, dado que sobre los actos de la administración gravita una presunción de legalidad que debe ser desvirtuada por quien pretenda impugnarlos.

Además, también se puede afirmar que los elementos indispensables para que se configure la falsa motivación son: i) la existencia de un acto administrativo motivado total o parcialmente, pues de otra manera estaríamos frente a una causal de anulación distinta; ii) la existencia de una evidente divergencia entre la realidad fáctica y jurídica que induce a la producción del acto y los motivos argüidos o tomados como fuente por la administración pública o la calificación de los hechos y, iii) la efectiva demostración por parte del demandante del hecho de que el acto administrativo se encuentra falsamente motivado”.

En cuanto a la desviación de poder de un acto administrativo, esta se materializa cuando quien lo expide utiliza sus atribuciones o poderes con una finalidad diferente a la prevista por las normas a las que debe someterse.

4.2.3 NOTIFICACION POR CONDUCTA CONCLUYENTE

El artículo 301 del código General del Proceso contempla la clase de notificación en comento, de la siguiente manera:

“La notificación por conducta concluyente surte los mismos efectos de la notificación personal. Cuando una parte o un tercero manifieste que conoce determinada providencia o la mencione en escrito que lleve su firma, o verbalmente durante una audiencia o diligencia, si queda registro de ello, se considerará notificada por conducta concluyente de dicha providencia en la fecha de presentación del escrito o de la manifestación verbal.

Quien constituya apoderado judicial se entenderá notificado por conducta concluyente de todas las providencias que se hayan dictado en el respectivo proceso, inclusive del auto admisorio de la demanda o mandamiento ejecutivo, el día en que se notifique el auto que le reconoce personería, a menos que la notificación se haya surtido con anterioridad. Cuando se hubiese reconocido personería antes de admitirse la demanda o de librarse el mandamiento ejecutivo, la parte será notificada por estado de tales providencias.

Quando se decreta la nulidad por indebida notificación de una providencia, esta se entenderá surtida por conducta concluyente el día en que se solicitó la nulidad, pero los términos de ejecutoria o traslado, según fuere el caso, solo empezarán a correr a partir del día siguiente al de la ejecutoria del auto que la decretó o de la notificación del auto de obediencia a lo resuelto por el superior.”

El artículo 72 de la Ley 1437 de 2011, se refiere a la notificación en estudio, como a continuación se señala:

“Artículo 72.- Falta o irregularidad de las notificaciones y notificación por conducta concluyente. Sin el lleno de los anteriores requisitos no se tendrá por hecha la notificación, ni producirá efectos la decisión, a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta la decisión o interponga los recursos legales.”

Sobre el particular, el Consejo de Estado⁹ se pronunció en sentencia de 2021, así:

⁹ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Segunda, sentencia del 28 de enero de 2021, expediente: 76001-23-33-000-2017-00985-01(2109-20). Consejera ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez

“En el artículo 72 de la Ley 1437 de 2011, el legislador previó que sin el lleno de los requisitos no se tendrá por hecha la notificación, ni producirá efectos la decisión a menos que la parte interesada revele que conoce el acto, consienta la decisión o interponga los recursos legales. En este orden de ideas, la conducta concluyente es una modalidad igualmente válida de notificación de los actos administrativos y se erige en un mecanismo tendiente a subsanar las omisiones o irregularidades que se hayan presentado al intentar la comunicación por el mecanismo principal esto es, el personal o cuando fracasó la notificación por aviso o por edicto. Visto lo anterior, es claro para la Sala que la actora al incoar la petición de fecha 5 de noviembre de 2016 reveló que conocía la decisión administrativa que la retiró del servicio por supresión de cargo y en virtud de ello, solicitó precisamente fuera reintegrada al cargo que desempeñaba en el Hospital Universitario del Valle. De manera que al extraerse de la petición interpuesta por la interesada que esta conocía del acto administrativo de supresión, es dable en términos normativos contar la caducidad del medio de control a partir de ese momento.”

4.3. HECHOS PROBADOS

- 4.3.1.** Copia de la Resolución No. 198 de 31 de agosto de 2018¹⁰, por medio de la cual se hace el nombramiento del demandante en el cargo de enfermero Código 243 grado 01, desde el 1 de septiembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018.
- 4.3.2.** Copia del acta de posesión del 1 de septiembre de 2018¹¹, en donde el demandante toma posesión conforme a lo establecido en la Resolución No. 198 de 2018.
- 4.3.3.** Copia del Manual de Funciones¹² en donde se establece que una de las funciones esenciales del cargo de enfermero Código 243 grado 01 es *“Desarrollar estrategias para mantener las buenas relaciones humanas entre el personal que labora en todas las áreas de la institución, con el fin de garantizar el trabajo armónico y en equipo”*.
- 4.3.4.** Copia del informe de novedad del 6 de febrero de 2019, radicado por el demandante frente al altercado con el portero de turno, y el trámite realizado por el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo con lo comunicado a la gerencia por el demandante, en donde se concluyó por dicho comité como acción ante lo sucedido, la realización de una capacitación de comunicación asertiva y valores¹³.
- 4.3.5.** Copia de la Resolución No. 049 del 27 de febrero de 2019¹⁴, por medio de la cual se termina el nombramiento en provisionalidad del demandante, fundamentada en el vencimiento del plazo de 2 meses del nombramiento efectuado en la resolución No. 09 del 2 de enero de 2019, y la comunicación a la gerencia que realizó el demandante, sobre un altercado producto de un comentario realizado por él mismo respecto de situaciones personales a una médico y otro enfermero, siendo llamados a descargos ante el comité de convivencia concluyendo que, el manejo de la situación dado por el demandante no fue el indicado ocasionando un conflicto mayor, siendo estas razones atinentes al servicio las que se tuvieron en cuenta para la terminación, así como el periodo de nombramiento.
- 4.3.6.** Copia del acta de entrega del servicio de urgencias, hospitalización y sala de partos fechada 1 de marzo de 2019¹⁵, en la que consta que se hace entrega formal y se acepta de conformidad con la entrega, con firma de los participantes el 7 de marzo de 2019 a las 11 AM, suscrita por el demandante y Ana Isabel Maldonado.
- 4.3.7.** Copia de la Resolución No. 09 del 2 de enero de 2019¹⁶, por medio de la cual se prorroga un nombramiento en provisionalidad a partir del 2 de enero de 2019 hasta el 28 de febrero de 2019.

¹⁰ Folios 8 a 10 del archivo “001CuadernoPrincipal de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

¹¹ Folio 11 del archivo “001CuadernoPrincipal de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

¹² Archivo “019ManualFunciones” de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

¹³ Folios 14 a 17 del archivo “001CuadernoPrincipal de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

¹⁴ Folios 19 a 21 del archivo “001CuadernoPrincipal de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

¹⁵ Folios 23 a 32 del archivo “001CuadernoPrincipal” de la carpeta “001CuadernoPrincipal” del expediente digitalizado.

¹⁶ Archivo “001Resolucion0920220126_16201134” de la carpeta “002CuadernoPruebasOficio” del expediente digitalizado.

- 4.3.8.** Copia del acta de posesión del 2 de enero de 2019¹⁷, en donde el demandante toma posesión según lo establecido en la resolución No. 09 de enero de 2019, en la que no obra la firma del posesionado Guillermo Galindo.
- 4.3.9.** En la audiencia de que trata el artículo 181 de la Ley 1437 de 2011, se recibieron las siguientes declaraciones:

WILLIAM FERNANDO ARANZALEZ, manifestó:

“Él llegó al Hospital Santa Bárbara de Venadillo a trabajar en el área de urgencias, ahí fue donde lo conocí.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Por qué lo conoció ahí? RESPONDIÓ: Llegó a trabajar en el área de urgencias, y yo trabajaba ahí como celador, de ahí, del hospital en urgencias, ahí nos conocimos.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Usted trabajó en el Hospital hasta cuándo? RESPONDIÓ: hasta el 31 de diciembre de 2020.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿En ese mismo cargo? RESPONDIÓ: si señora.

“Las relaciones con sus subalternos eran muy buenas, sabía expresarse, sabía dar sus órdenes, cumplidor de su deber.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Quiénes eran los subalternos? RESPONDIÓ: Las enfermeras.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Todas las enfermeras? RESPONDIÓ: las del área de urgencias, él pertenecía al área de urgencias, hay consulta externa y urgencias, para consulta externa hay otra jefe.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Le consta algo del desempeño de él en urgencias? RESPONDIÓ: el desempeño fue muy ejemplar, muy cumplidor de su deber, muy pendiente de sus cosas, de su trabajo, una excelente persona.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿A usted por qué le consta eso, si estaba de vigilante? RESPONDIÓ: porque permanecía en el área de urgencias, cerca prácticamente a él, ahí en la portería,

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿El sitio donde usted prestaba su trabajo y funciones, le permitió estar en el área de urgencias? RESPONDIÓ: si señora.

PREGUNTA LA APODERADA DE LA PARTE DEMANDANTE: ¿Le consta por qué razón se terminó la relación del señor Guillermo con el Hospital? RESPONDIÓ: pues exactamente no sé qué paso, lo cierto es que lo sacaron.

PREGUNTA LA APODERADA DE LA PARTE DEMANDANTE: ¿En alguna ocasión presencié algún maltrato o alguna dificultad o problema con sus subalternos? RESPONDIÓ: no mientras estuve de turno que él estaba, nunca le miré nada mal.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Cuál era su horario? RESPONDIÓ: era 8 horas o bien por la mañana o por la tarde.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Cuál era el horario del señor Guillermo? RESPONDIÓ: el entraba a las 7 de la mañana, de 7 a 12 y de 1 a 5.

PREGUNTA LA APODERADA DE LA PARTE DEMANDADA: ¿Infórmele al despacho, quién era su superior jerárquico? RESPONDIÓ: mi jefe era la Gerente.

PREGUNTA LA APODERADA DE LA PARTE DEMANDADA: dice que era cumplidor de su deber ¿a qué hechos se refiere específicamente cuando hace esa manifestación? RESPONDIÓ: Llegaba a su trabajo, a revisar sus historias, que todo estuviera en orden y dialogar con las enfermeras de que había pasado en el turno de la noche, que había pendiente porque como uno mantiene ahí, a veces en la portería o le toca llevarle algo a los pacientes, uno se da cuenta de muchas cosas. (...)

PREGUNTA LA APODERADA DE LA PARTE DEMANDADA: ¿Le consta en qué fecha el señor Galindo dejó de trabajar en el hospital? RESPONDIÓ: en marzo de 2019. (...)

PREGUNTA LA APODERADA DE LA PARTE DEMANDADA: ¿Estuvo presente en el incidente entre el señor Guillermo, la Dra. Paula y Nicolas Urueña el 6 de febrero de 2019? RESPONDIÓ: no señora, porque no estaba de turno ese día, solo oí el comentario de unos compañeros, pero de resto no porque no estaba de turno, yo tenía un cuadro de turnos a veces estaba por la mañana a veces por la tarde, no me di cuenta y no sé más nada.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Desea agregar, corregir o enmendar algo de lo que nos ha informado? RESPONDIÓ: para mi fue excelente persona como compañero, amigo y era un tipo de buenos sentimiento, que quería el bienestar del hospital, porque en el rato que estuvo con nosotros nos dio motivación para que hiciéramos unas actividades de unas vainas que se necesitaban en

¹⁷ Archivo "002ActaPosesionGUILLERMO20220126_16362755" de la carpeta "002CuadernoPruebasOficio" del expediente digitalizado.

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

urgencias, él era activo ante eso y nos motivó (...) para mi fue excelente persona y excelente trabajador”.

DARWIN FABIAN GALVIS MARTINEZ, auxiliar de enfermería del Hospital Santa Barbara, manifestó: *“Empecé a conocer al Jefe Guillermo porque ingresé a trabajar en octubre no sé mas o menos la fecha pero él ya estaba trabajando, él ingreso en septiembre creo, conocí al jefe Guillermo, una persona excelente buen jefe, durante la estadia en el Santa Bárbara aprendí muchas cosas porque cuando eso sali de la universidad y él me explicaba muchas cosas porque la verdad yo no sabía, Sali un poco nulo de la universidad, es buena gente, amable en el servicio, respetuoso con los compañeros, nunca le faltó al respeto a nadie solo cuando tuvo el inconveniente con el celador, que fue un compañero fue por un poco de comentarios en esa época que el celador se acercó y agredió al Jefe.*

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Cuál es el nombre del celador? RESPONDIÓ: el celador se llama, bueno nosotros lo conocimos como Samurai que le decían, la verdad no me acuerdo, sé que le decían Samurai

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Ese incidente al que se refiere en que consistió y cuando ocurrió y si usted lo presenció? RESPONDIÓ: a principios de febrero, cuando el celador se acerca al Jefe y le hace reclamos, cuando nosotros vimos fue que el celador agrede al Jefe y el queda quieto, tratamos de mirar al jefe y nunca respondió a ese hecho sino que se encerró en el consultorio.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Le consta algo más de ese incidente? RESPONDIÓ: lo único que escuché así cuando hubo los comentarios, es que al jefe lo habían echado por ese incidente que hubo con el celador.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Después de ese incidente, cómo se siguió presentando la prestación del servicio en el hospital, el ambiente en el área donde el señor Guillermo se desempeñaba? RESPONDIÓ: siguió normal, ya fue cuando empezaron los rumores que iban a echar al jefe por ese incidente.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Cuál era su horario de trabajo? RESPONDIÓ: el mío era 8 horas, 12 horas.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿En ese mes de febrero de 2019, coincidió en el horario de trabajo con el señor Guillermo? RESPONDIÓ: si señora, yo estaba en horas de la mañana. el mío era 8 horas, 12 horas.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Cuántos auxiliares de enfermería trabajaban en ese lugar? RESPONDIÓ: ese día éramos de a 2.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Durante el tiempo que permaneció en el cargo de enfermero, quiénes trabajaron allí como auxiliares de enfermería? RESPONDIÓ: siempre trabajamos hartos, somos 10 estaba María Duque, Nicolas Urueña, Gloria Segovia, Dinoris López, Mabel no me acabo de acordar de los otros.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Le consta alguna otra situación o inconveniente que haya tenido con sus subalternos compañeros de trabajo o superiores? RESPONSDIÓ: no señora solo con el celador.”

JOHANNA CABALLERO MONTOYA, auxiliar de enfermería del Hospital Santa Barbara, manifestó: *“Distingo al Jefe Guillermo desde Diciembre de 2018 que ingrese a trabajar aquí al Hospital, pues él era el jefe de enfermería del servicio de urgencias, cuando yo trabaje con él, no tuve ningún problema con él, ni quejas, porque es una muy buena persona, el trato con nosotros los auxiliares fue excelente, siempre que se dirigía a nosotros a decimos algo lo hacía respetuosamente, nos llamaba solos y nos hacía la observación que debía hacernos, yo estaba presente cuando tuvo el problema con el señor Lizardo porque eso fue en horas de la mañana, y con mi compañero Darwin estábamos en el stand de enfermería cuando sucedió el problema que él tuvo.*

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Qué día fue y cuál fue el problema? RESPONDIÓ: el jefe ingresó y el señor Lizardo ya estaba acá porque pues él era el celador y, pues, cuando vio al jefe se fue encima del jefe a decirle que él era un chismoso, que eso lo hacían las mujeres y no los hombres, y el jefe le dijo que de qué le estaba hablando, entonces él era encima del jefe casi a pegarle y le manoteaba y le decía el jefe cálmese y hablamos como las personas, así no es la forma de hablar, y él decía que él era un chismoso y no sé qué, usted está regando el chisme de que yo dije, que supuestamente el jefe estaba diciendo que Lizardo estaba regando el cuento que una médica tenía algo con un auxiliar, entonces el jefe le dijo hágame el favor y me respeta que no estoy diciendo nada de eso, no me gustan los chismes, yo vine aquí es a trabajar y pues Lizardo llegó y le dijo, es que usted lo dijo y cuando vimos es que Lizardo sacó la mano y se la puso al jefe en la cara, le pegó una cachetada, el jefe llegó y le dijo yo no me voy a igualar con usted, yo sé cuál es mi puesto y no me voy a igualar con usted a los golpes ni nada, esto lo vamos a arreglar en gerencia y el jefe llegó y dio la vuelta, salió y se fue y el señor se quedó alegando y todo.

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Qué día fue ese incidente? RESPONDIÓ: pues sé que fue en febrero, pero la fecha como tal no, principios de mes.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Sabe hasta cuándo laboró el señor Guillermo en el hospital? RESPONDIÓ: hasta marzo, porque a principios de marzo el jefe no volvió al hospital.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Cómo fue el desempeño del señor Guillermo luego del incidente, en los días restantes que estuvo en el hospital? RESPONDIÓ: normal, él venía y hacía sus labores como las venía haciendo desde que yo estaba trabajando con él, normal, en ningún momento cambió de pronto la forma de laborar.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Y con los compañeros? RESPONDIÓ: igual también, él en ningún momento cambió la actitud con nosotros o algo no, él respetuoso como siempre, un señor muy respetuoso y colaborador acá en el servicio también, uno le pedía ayuda a él y nunca se negaba.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Y con la persona que tuvo el incidente? RESPONDIÓ: normal también, si llegaba y él decía buenos días y si él le contestaba y si no, pero él cumplía con saludar y todo, en cambio Lizardo si a todo momento era echándole la madre al jefe y eso, porque a mi me constaba, yo lo escuchaba que ese jefe no sé qué, que ese jefe si se más, pero el jefe nunca le respondió nada.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Lizardo aún continúa trabajando en el hospital? RESPONDIÓ: no señora, ya él salió.

PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Sabe usted cuando salió? RESPONDIÓ: el salió como en noviembre, si como en noviembre de 2021.

*PREGUNTA EL DESPACHO: ¿Por qué causa? RESPONDIÓ: no la sé, la verdad.
(...)”*

4.4. ANALISIS SUSTANTIVO

La demanda versa sobre la nulidad de la Resolución No. 049 del 27 de febrero de 2019, por medio de la cual se terminó el nombramiento en provisionalidad del demandante, que según la parte actora está viciada por falsa motivación, por cuanto se fundamentó en el vencimiento del plazo del nombramiento y se desconoció la decisión del comité de convivencia, de tal suerte que la motivación del mismo no se enmarca en las causales de retiro de los empleados en situación de provisionalidad.

La Jurisprudencia Constitucional y del Consejo de Estado ha aplicado el criterio de que la motivación del acto administrativo debe obedecer al principio de la razón suficiente, por tal razón, la sentencia SU 917 de 2010 indicó, que aquellos motivos objetivos que fundamentan el acto de desvinculación, serán por i) provisión definitiva del cargo por haberse realizado concurso de méritos; ii) la imposición de sanciones disciplinarias; iii) calificación no satisfactoria; vi) otra razón específica atinente al servicio que se está prestando y que debería prestar el funcionario.

En el presente caso la motivación del acto y las causales para la terminación de vinculación del demandante fueron el vencimiento del plazo del nombramiento y el incumplimiento de las funciones propias del cargo, conclusión a la que llegaron por la investigación del Comité de Convivencia respecto de un altercado o conflicto en donde fue participe el demandante, situación que se menciona como razón atinente al servicio correspondiendo a la causal “vi) otra razón específica atinente al servicio que se está prestando y que debería prestar el funcionario”, por tanto, estas dos causales serán analizadas y estudiadas con el fin de establecer si existió falsa motivación del acto administrativo demandado.

4.4.1. Del vencimiento del plazo del nombramiento

Como se indicó con antelación (v.num.4.2.1.1), esta circunstancia está prevista como una causal de terminación de la vinculación, sin embargo, será el juez el que determine si esta es razón suficiente para la terminación del nombramiento. En el presente caso, se observa que el Hospital manifiesta que el nombramiento fue por un término de 2 meses conforme a la prórroga del efectuado el 3 de enero de 2019 (v.num.4.3.7), acto administrativo del cual no se acredita su notificación y/o comunicación al interesado y que el demandante afirma desconocer, y si bien se aporta un acta de posesión en el cargo conforme al nombramiento mencionado (v.num.4.3.8) este documento no se encuentra firmado por el demandante.

Por ello, considera el despacho que lo mencionado por el Hospital demandado en el acto administrativo no corresponde a la realidad o al menos no fue demostrado por el ente hospitalario a

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

través del proceso, pues -como se anotó- no obra constancia de la notificación de la resolución por medio de la cual se prorrogó el nombramiento en provisionalidad del demandante y, el acta de posesión de ese nombramiento no está suscrita por el demandante (v.num. 4.3.6 y 4.3.7).

Véase como, dentro del expediente, únicamente se encuentra acreditado que el demandante fue nombrado por un periodo de seis (06) meses (v.num.4.3.1) y que tomó posesión el 1 de septiembre de 2018 (v.num.4.3.2), teniendo como termino de finalización el 31 de diciembre de 2018, sin que se realizara prórroga alguna, por lo que de acuerdo a lo establecido por el DAFP¹⁸ este nombramiento se extendería hasta que el cargo fuera provisto por concurso de méritos o, en su defecto, se configuraran alguna de las causales de retiro.

Conforme a lo anterior se puede concluir que, la razón expuesta dentro del acto administrativo de insubsistencia del demandante no es jurídicamente válida ni corresponde a las pruebas y documentos aportados por la misma demandada al expediente, pues el demandante en ningún momento tomó posesión del cargo en el mes de enero de 2019.

4.4.2. Razón específica atinente al servicio que se está prestando y que debería prestar el funcionario.

Si bien en el acto administrativo de desvinculación (v.num.4.3.5), el hospital señala que una de las funciones propias del cargo es la de la coordinación del personal asistencial de enfermería, promoviendo un ambiente de cordialidad, lo cual conlleva al desarrollo de estrategias para mantener buenas relaciones humanas entre el personal, -esta última incluida dentro del manual de funciones como una función esencial (v.num.4.3.3)- y que la situación ocurrida y que fue conocida por el Comité de Convivencia (v.num.4.3.4) conllevó a que este concluyera que el manejo dado por el demandante no fue el indicado, lo que pudo ocasionar un conflicto mayor y dio lugar a un ambiente de trabajo alterado, también lo es, que esto último no encuentra respaldo con las pruebas allegadas y practicadas en este escenario procesal, pues, al analizar los testimonios recaudados (4.3.9) se aprecia que todos son contestes en afirmar, que el demandante era una persona colaboradora y que propiciaba el buen trato, incluso con el vigilante con quien tuvo el altercado; además, porque al revisar el acta del comité de convivencia del hospital, se puede observar, que lo único que recomendó, fue la realización de una capacitación de comunicación asertiva y valores a todos los participantes, pero no arribó a la conclusión plasmada en el acto administrativo acusado, esto es que el demandante dio un manejo inadecuado a lo sucedido en el hospital y que tal situación condujo a un conflicto que alteró el ambiente de trabajo, lo cual raya con la obligación que tenía el demandante de mantener buenas relaciones humanas, para lo cual, sólo aportó el manual de funciones (v.num.4.3.3) sin que se advierta la documental en donde el comité concluyó que esta situación condujo a un conflicto laboral y que esta razón justificaría la terminación de la vinculación del demandante.

Así mismo, aun cuando la parte demandada afirma que existió un incumplimiento de las funciones y específicamente señala la función esencial No.3 (v.num.4.3.3) referente a las buenas relaciones humanas, lo cierto es que, -como se indicó reglones atrás- el demandante tenía buenas relaciones con los demás (v.num.4.3.9.) y, además, no se le adelantó ningún tipo de proceso disciplinario por el incumplimiento de funciones o deberes a su cargo.

De otro lado, se ha de resaltar, que dentro de las funciones del comité de convivencia¹⁹ se encuentra la de recibir y dar trámite a las quejas que puedan constituir acoso laboral, examinar los casos específicos que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral y escuchar a las partes,

¹⁸ Concepto 337061 de 2021: De lo anterior se concluye que el término de duración de los nombramientos provisionales actualmente se encuentra concebido para la vacancia definitiva hasta que se efectúe el nombramiento en periodo de prueba y en los casos de vacancia temporal hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la misma, sin que la norma establezca prórroga para los eventos señalados.

Así las cosas, en aras de atender su interrogante, en criterio de esta Dirección Jurídica, no es necesario realizar prorrogas de los nombramientos provisionales cada seis (6) meses, debido a que los nombramientos provisionales en caso de vacancia definitiva podrán mantenerse hasta que se efectúe el concurso de méritos y el correspondiente periodo de prueba.

¹⁹ Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo referente al funcionamiento del Comité de convivencia.

promover compromisos mutuos para la solución de las controversias, formular un plan de mejora entre las partes para renovar la convivencia laboral y hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes pues, en caso de no existir acuerdo o persistir la conducta, se deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la nación.

En el caso bajo estudio, se observa que se presentó una queja, se escuchó a las partes y que la acción a desarrollar fue una capacitación (v.num.4.3.4), sin que se establecieran compromisos mutuos o planes de mejora para renovar la convivencia laboral, por lo que es dable afirmar, que el altercado o conflicto suscitado y que sirvió de sustento para la terminación del vínculo laboral no afectó el servicio del hospital y no interfirió en las funciones a cargo del demandante pues, de ser así, el comité de convivencia laboral hubiese tomado los correctivos correspondientes y se hubiere remitido queja ante la Procuraduría General de la Nación o se hubiese adelantado un proceso disciplinario por el incumplimiento de la función asignada de garantizar un ambiente laboral adecuado.

Es decir, que si la conducta del demandante hubiere afectado de tal manera el servicio y el incumplimiento fuere notorio, como se afirma en el acto de desvinculación del servicio, los correctivos y trámites que se debieron adelantar corresponderían al Comité de convivencia o a la autoridad disciplinaria, respecto de lo cual no obra prueba que acredite la existencia de un concepto desfavorable o documentación que demuestre de forma ostensible que la conducta del demandante y altercado suscitado hubiere interferido con el ambiente laboral, por lo que se considera que los motivos expuestos por parte del Hospital para desvincular al actor no se enmarcan en razón del mejoramiento del servicio, ya que no se acredita que este hubiese realizado conductas contrarias al mismo.

En este orden de ideas, esta administradora de justicia arriba a la conclusión que, no fueron razones del buen servicio las que determinaron la expedición del acto de insubsistencia del cargo del actor, puesto que no se acredita mecanismo alguno que hubiese implementado el hospital ante la “ostensible falta” cometida por este al dañar el ambiente laboral del hospital, razón por la cual el cargo de falsa motivación ha de prosperar.

Por el contrario, y con base en lo arriba esbozado, se declararán no probadas las excepciones propuestas por la demandada denominadas “INEXISTENCIA DE LA VIOLACIÓN DE DERECHOS SOLICITADA POR CUMPLIRSE LA EXPIRACIÓN DEL TÉRMINO DURACIÓN DE LA PROVISIONALIDAD Y POR INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES” y “DEBIDA MOTIVACION DEL ACTO ADMINISTRATIVO”, por cuanto las razones o motivaciones del acto de insubsistencia no fueron congruentes a lo probado, ya que el plazo de duración de la provisionalidad no era de 2 meses como lo señaló la entidad y no se demostró el incumplimiento de funciones, entendiéndose así que la motivación no es coherente con los hechos probados.

Respecto a la excepción que se denominó “NOTIFICACION POR CONDUCTA CONCLUYENTE”, ante todo es necesario advertir que, el artículo 66 de la Ley 1437 de 2011 consagra el deber de notificar los actos administrativos particulares y concretos en la forma allí indicada, donde si bien se incluye la notificación por conducta concluyente, se privilegia la notificación personal en la forma allí señalada, por lo que no se explica esta judicatura el por qué no se intentó la misma, cuando se evidencia que el demandante laboraba en la entidad y prestaba su turno diariamente desde las 7 de la mañana y no fue sino hasta el 15 de marzo de 2019 que tuvo conocimiento de los motivos y razones de su desvinculación, previo a ello se puede decir que conocía que debía entregar el cargo de Jefe de enfermería en el área de urgencias pero no el contenido de la Resolución No. 049 del 27 de febrero de 2019, pues dicha directriz bien pudo obedecer a un traslado dentro de la planta hacia otra área, recuérdese que con la notificación del acto se busca salvaguardar el principio de publicidad, en donde se le garantice al interesado hoy demandante conocer las razones y motivos

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

de su desvinculación, los cuales sólo conoció hasta cuando fue notificado de la resolución de desvinculación, pues estos no vienen plasmados en el acta de entrega del 1 de marzo de 2019 que, además, se observa se materializó hasta el 7 de marzo de 2019 (v.num.4.3.6) y no el primero como afirma la demandada. Por lo anterior, esta excepción correrá la misma suerte de las anteriores y se declarará como no probada.

En consecuencia, ante la declaratoria de nulidad del acto demandado esto es, la Resolución No. 049 de 27 de febrero de 2019, se entenderá que no existió solución de continuidad en la prestación del servicio del demandante, debiendo la entidad demandada reconocer los salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de retiro y hasta la fecha en que sea reintegrado al servicio en el cargo de enfermero Código 243 grado 01 de la planta globalizada de personal del Hospital, o a otro de igual o mejor jerarquía.

4.5. DE LA CONDENA EN COSTAS.

El artículo 365 del C.G.P., aplicable al caso por disposición expresa del artículo 188 de la Ley 1437 de 2011 y en virtud de la derogatoria del Código de Procedimiento Civil, dispone que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso y, como quiera que la parte demandada fue la parte vencida, resulta ajustado a derecho aplicar este criterio, por lo que, en consecuencia, se procederá a condenarla al pago de las costas procesales.

Para el efecto, y como quiera que se trata de un asunto contencioso administrativo en donde se perseguían pretensiones por valor de DIEZ MILLONES CIENTO NOVENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS DIECINUEVE PESOS (\$10.195.719), que se encuadran en el proceso de menor cuantía, según lo establecido en el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, los montos mínimos y máximos de estos serán entre el 4% y 10%.

Dentro del expediente se encuentra acreditado que la parte demandante canceló el arancel judicial²⁰, así mismo se advierte que actuó a través de un apoderado quien se pronunció frente a las excepciones propuestas por la demandada, compareció a la audiencia inicial y a la audiencia de pruebas y presentó sus alegatos de conclusión, por lo que, teniendo en cuenta dichas intervenciones procesales se impone una condena equivalente al diez por ciento (10%) de la cuantía de las pretensiones de la demanda.

V.- DECISIÓN

Como natural corolario de lo expuesto, la Juez Séptima Administrativa de Oralidad del Circuito de Ibagué, Distrito Judicial del Tolima, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR no probadas las excepciones denominadas “INEXISTENCIA DE LA VIOLACIÓN DE DERECHOS SOLICITADA POR CUMPLIRSE LA EXPIRACIÓN DEL TÉRMINO DURACIÓN DE LA PROVISIONALIDAD Y POR INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES”, “DEBIDA MOTIVACION DEL ACTO ADMINISTRATIVO” y “NOTIFICACION POR CONDUCTA CONCLUYENTE” propuestas por la parte demandada, por las razones esgrimidas con antelación.

SEGUNDO: DECLARAR la nulidad de la Resolución No. 049 de 27 de febrero de 2019, expedida por el HOSPITAL SANTA BARBARA de Venadillo Tolima, por la cual se terminó el nombramiento en provisionalidad del demandante, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

²⁰ Folio 64 del archivo “001CuadernoPrincipal” de la carpeta del mismo nombre del expediente digitalizado.

Nulidad y Restablecimiento. SENTENCIA
Radicaciones: 73001-33-33-007-2019-00302-00
Demandante: GUILLERMO GALINDO MORALES
Demandado: HOSPITAL SANTA BARBARA DE VENADILLO

TERCERO: Como consecuencia de lo anterior, **ORDENAR** a la entidad accionada HOSPITAL SANTA BARBARA de Venadillo Tolima, el reintegro del señor GUILLERMO GALINDO MORALES en el cargo de enfermero Código 243 grado 01 o alguno de superior o igual categoría al que desempeñaba.

CUARTO: CONDENAR al HOSPITAL SANTA BARBARA de Venadillo Tolima, al pago de la totalidad de salarios, primas, reajustes y demás prestaciones sociales dejadas de percibir con sus correspondientes incrementos, causados desde que se materializó el retiro del señor GUILLERMO GALINDO MORALES hasta la fecha en la cual sea efectivamente reintegrado al ente hospitalario. Sumas que se ajustarán en los términos del artículo 187 de la ley 1437 de 2011.

QUINTO: Condenar en costas en esta instancia a la parte demandada HOSPITAL SANTA BARBARA de Venadillo Tolima. Por secretaría procédase a su liquidación, para ello se fijan como agencias en derecho el equivalente al diez por ciento (10%) de la cuantía de las pretensiones de la demanda.

SEXTO: CÚMPLASE lo dispuesto en esta providencia, en los términos previstos en los artículos 192 y 195 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

SÉPTIMO: ORDENAR se efectúe la devolución de los dineros consignados por la parte demandante por concepto de gastos del proceso, si los hubiere, lo cual deberá realizarse por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, acorde con lo establecido en la Circular DEAJC19-43 del 11 de junio de 2019, y los lineamientos establecidos para tal fin.

OCTAVO: En firme la presente sentencia, **ARCHÍVESE** el expediente previa cancelación de su radicación.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



INÉS ADRIANA SÁNCHEZ LEAL
JUEZ

Firmado Por:
Ines Adriana Sanchez Leal
Juez Circuito
Juzgado Administrativo
007
Ibague - Tolima

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4e320da01ab3068d50875c74925c1c911fb0d7ccd9e27588074737b836dbf746**

Documento generado en 15/09/2022 03:21:10 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>