



CONSEJO DE ESTADO

SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL

Consejera ponente: Ana María Charry Gaitán

Bogotá D.C., treinta (30) de abril de 2025

Radicación: 11001-03-06-000-2025-00093-00

Referencia: conflicto negativo de competencias administrativas

Partes: Procuraduría General de la Nación – Procuraduría Provincial de Instrucción de Cúcuta, Procuraduría General de la Nación – Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander, y Policía Nacional – Inspección Delegada Región No. 5 de Instrucción de Cúcuta.

Asunto: autoridad competente para conocer la investigación disciplinaria en contra de un capitán de la Policía Nacional de Colombia por un presunto caso de acoso sexual en modalidad de acoso laboral.

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 39 y 112, numeral 10, del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), modificados por los artículos 2° y 19 de la Ley 2080 de 2021¹, respectivamente, procede a estudiar el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES

Con base en la documentación recibida se exponen a continuación los antecedentes que dan origen al presente conflicto:

1. Mediante comunicación del 17 de octubre del 2024², la Subintendente Mildred Belén Rojas Jiménez, Promotora de Cultura y Educación Ciudadana – Departamento de Policía de Norte de Santander (DENOR) instauró queja ante la Policía Nacional - Inspección Delegada Región 5 de Cúcuta, por parte de, por «presuntos actos de acoso sexual, [...] ocurridos al parecer el 29 de septiembre y 12 de octubre [del 2024], [...] por parte del señor capitán Cartagena Ortiz Juan Sebastián, comandante de estación policía Durania», en contra de las servidoras públicas, patrullera. Angie Natalia Osorio Tarazona y auxiliar Liseth Valentina Cárdenas Mora.

¹ «Por medio de la cual se reforma el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -Ley 1437 de 2011- y se dictan otras disposiciones en materia de descongestión en los procesos que se tramitan ante la Jurisdicción».

² Expediente digital, 20_RECIBEMEMORIAL_Pronunciamentogegat_4_20250407120755327.pdf.

2. La Inspección Delegada de Instrucción Región Cinco de la Policía Nacional emitió Auto núm. EE-REGI52024-101 del 8 de noviembre 2024³, mediante el cual se dio apertura de indagación previa en contra del señor Juan Sebastián Cartagena Ortiz, capitán de la estación de policía Durania (Norte de Santander). Posteriormente, mediante Auto del 22 de enero de 2025⁴, abrió investigación disciplinaria en contra del señor Cartagena Ortiz.

4. El 5 de febrero del 2025⁵, el señor Daniel Geovany Neira Ríos, en calidad de apoderado del señor Cartagena Ortiz, solicitó a la Policía Nacional que se promueva el conflicto negativo de competencias administrativas en lo atinente al proceso disciplinario en contra del señor Cartagena Ortiz. En la misma fecha, se allegó el escrito de conflicto de competencias administrativas ante la Sala de Consulta y Servicio Civil.

5. El 14 de febrero del 2025⁶, el Mayor Jaime Antonio González Hernández, Inspector Delegado Región Cinco de Instrucción de la Policía Nacional, dispuso remitir a la Procuraduría Regional de Instrucción Norte de Santander, el proceso disciplinario núm. SIE2D No. EE-REGI5-2024-101.

En el referido auto, la autoridad hizo alusión a que la remisión se realiza sobre la base de lo establecido en la Ley 1010 de 2006, pues considera que las conductas descritas se encuentran enmarcadas en el artículo 2 de dicha ley sobre la definición y modalidades de **acoso laboral**.

6. El 17 de febrero del 2025⁷, el señor Daniel Geovany Neira Ríos, en calidad de apoderado del señor Cartagena Ortiz, presentó petición a la Policía Nacional, en la que argumentó que la referida autoridad estaba incurriendo en exceso de ritual manifiesto dentro del proceso disciplinario. En el mismo escrito manifestó que, al no existir suficientes garantías en el proceso, insiste en el conflicto de competencias administrativas.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 1437 de 2011, modificado en su inciso 3° por el artículo 2° de la Ley 2080 de 2021, el 3 de marzo del 2025 se fijó el edicto núm. 086, en la secretaría de esta Sala, por el término de 5 días, es decir, del 7 al 13 de marzo de 2025, para que las autoridades involucradas y las personas interesadas presentaran sus alegatos o consideraciones en el trámite del conflicto⁸.

³ Expediente digital, 20_RECIBEMEMORIAL_Pronunciamentogegat_4_20250407120755327.pdf.

⁴ Expediente digital, 20_RECIBEMEMORIAL_Pronunciamentogegat_4_20250407120755327.pdf.

⁵ Expediente digital, 4_EXPEDIENTEDIGI_04Quejaporexcesoritu_3_20250303164517573.pdf.

⁶ Expediente digital, 13_110010306000202500093002MemorialWeb202531314013.pdf

⁷ Expediente digital, 4_EXPEDIENTEDIGI_04Quejaporexcesoritu_3_20250303164517573.pdf.

⁸ Expediente digital, 12_POREDICTO_08Edicto_0_20250303165255569.pdf

Consta que la secretaría comunicó la existencia del presente conflicto a la Policía Nacional – Inspección Delegada Región Cinco de Instrucción; a la Procuraduría General de la Nación; a la Procuraduría Provincial de Cúcuta; a la Oficina Control Interno Disciplinario de Instrucción de la Policía Nacional; al abogado Daniel Geovany Neira Ríos y al Capitán Juan Sebastián Cartagena Ortiz⁹.

En informe secretarial del 14 de marzo de 2025¹⁰ se precisó que, dentro del término de fijación del edicto, la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander y el Inspector delegado Región de Policía número 5 de Instrucción presentaron consideraciones, las demás autoridades involucradas y particulares interesados guardaron silencio.

III. ARGUMENTOS DE LAS PARTES

1. Policía Nacional – Inspección Delegada de Instrucción Región No. 5¹¹

En documento del 7 de marzo del 2025, la Inspección Delegada de Instrucción Región Núm. 5 remitió el auto de fecha 14 de febrero del 2025, por lo que, los argumentos que sustentan su rechazo de competencia en el presente asunto se pueden encontrar en dicho proveído.

Explicó que, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, las conductas presuntamente realizadas por el Capitán Juan Sebastián Cartagena Ortiz se enmarcan en las modalidades de acoso laboral. Por ende, considera que la competencia para conocer del proceso disciplinario le corresponde a la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander.

2. Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander¹²

La autoridad presentó manifestación el 6 de marzo de 2025, en la cual señaló que, de conformidad con el expediente disciplinario, las conductas en las que presuntamente incurrió el capitán disciplinado pueden enmarcarse dentro de la modalidad de acoso sexual. Al respecto, señaló que, en el documento *Ruta de Atención Integral para Víctimas de Acoso Sexual*, tal conducta en el ámbito laboral es considerada como una forma de acoso laboral, susceptible de ser investigada disciplinariamente, con fundamento en la Ley 1010 de 2006; y además, es un delito que atenta contra la libertad, integridad y formación sexual. Por ende, manifestó que «asumirá el conocimiento del asunto».

⁹ Expediente digital, 9_EXPEDIENTEDIGI_10InformeComunicacio_8_20250303164517729.pdf

¹⁰ Expediente digital, 16_ALDESPACHOPOR_InformeSecretaria_0_20241122121508650.pdf

¹¹ Expediente digital, 13_110010306000202500093002MemorialWeb2025313140013.pdf

¹² Expediente digital, 21_RECIBEMEMORIAL_Pronunciamentonegat_5_20250407120755406.pdf.

Posteriormente, allegó al expediente que cursa en la Sala, el auto del 31 de marzo del 2025¹³, en el cual adujo que, en el proceso disciplinario no hay lugar a estructurar la conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, por cuanto, para ello se requiere: «(i) Conducta persistente y demostrable, (ii) Un sujeto activo cualificado de la conducta. (iii) El fin o propósito perseguido: infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo». En ese orden, para la procuraduría regional, de conformidad con lo declarado por las víctimas, se «refleja claramente que la intención de la conducta presuntamente realizada por el investigado tendría como propósito perseguido, fines sexuales en beneficio suyo».

Por lo anterior, la Procuraduría determinó «[N]o avocar el conocimiento del proceso disciplinario No. SIE2D-EE-REGI5-2024-101» y por ende, remitió «el expediente a la Inspección Delegada de Instrucción No. 5 de la Policía en Norte de Santander».

IV. CONSIDERACIONES

1. La competencia general del Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, en los conflictos de competencia administrativas

La parte primera del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) regula el «procedimiento administrativo». Su Título III se ocupa del «procedimiento administrativo general», cuyas «reglas generales» están contenidas en el Capítulo I, del que forma parte el artículo 39, modificado en su inciso 3 por el artículo 2 de la Ley 2080 de 2021, que dispone:

Artículo 39. Los conflictos de competencia administrativa se promoverán de oficio o por solicitud de la persona interesada. La autoridad que se considere incompetente remitirá la actuación a la que estime competente; si esta también se declara incompetente, remitirá inmediatamente la actuación a la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en relación con autoridades del orden nacional o al Tribunal Administrativo correspondiente en relación con autoridades del orden departamental, distrital o municipal. En caso de que el conflicto involucre autoridades nacionales y territoriales, o autoridades territoriales de distintos departamentos, conocerá la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

De igual manera se procederá cuando dos autoridades administrativas se consideren competentes para conocer y definir un asunto determinado.

[...].

¹³ Expediente digital, 21_RECIBEMEMORIAL_Pronunciamientonegat_5_20250407120755406.pdf.

En el mismo sentido, el artículo 112, numeral 10, del código en cita, modificado por el artículo 19 de la Ley 2080 de 2021, señala que una de las funciones de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado es:

Resolver los conflictos de competencias administrativas entre organismos del orden nacional o entre tales organismos y una entidad territorial o descentralizada, o entre cualesquiera de estas cuando no estén comprendidas en la jurisdicción territorial de un solo tribunal administrativo. [...]

Con base en las disposiciones mencionadas, la Sala ha precisado los elementos que la habilitan para dirimir los conflictos de competencias administrativas, a saber:

i) Que se trate de un asunto o actuación de naturaleza administrativa, particular y concreta.

El asunto discutido es particular y concreto porque se trata de la actuación originada en la queja interpuesta por la Subintendente Mildred Belén Rojas Jiménez, Promotora de Cultura y Educación Ciudadana -Departamento de Policía de Norte de Santander (DENOR), por presuntos actos de acoso sexual ocurridos el 29 de septiembre y el 12 de octubre del 2024, al parecer, por el señor capitán Juan Sebastián Cartagena Ortiz en contra de las funcionarias, Patrullera Angie Natalia Osorio Tarazona y Auxiliar Liseth Valentina Cárdenas Mora.

En el presente caso se tiene que el asunto es de naturaleza administrativa en tanto que la Inspección Delegada Región Cinco de Instrucción – Policía Nacional y la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander, ejercen funciones administrativas.

Al respecto, es importante precisar que, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1952 de 2019, la Procuraduría ejercía funciones disciplinarias de naturaleza jurisdiccional. Sin embargo, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-030-23 declaró inexecutable la naturaleza jurisdiccional de dichas funciones. Por lo tanto, en la actualidad, las funciones disciplinarias de la Procuraduría General de la Nación son de naturaleza administrativa.

ii) Que, simultánea o sucesivamente, las autoridades concernidas nieguen o reclamen competencia para conocer de la actuación administrativa particular.

Tanto la Inspección Delegada Región Cinco de Instrucción – Policía Nacional y la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander negaron tener la competencia para conocer del proceso disciplinario de acoso sexual en la modalidad de acoso laboral, que cursa contra el señor capitán Juan Sebastián Cartagena Ortiz.

iii) Que al menos una de las autoridades inmersas en el conflicto de competencia administrativa sea del orden nacional, o que, si se trata de autoridades del nivel territorial, no estén sometidas a la jurisdicción de un solo tribunal administrativo.

El presente caso involucra a dos autoridades de orden nacional: La Procuraduría General de la Nación, a través de la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander, y la Policía Nacional – Inspección Delgada Región Cinco de Instrucción.

Por lo anterior, se concluye que la Sala es competente para conocer del presente conflicto negativo de competencias administrativas.

2. Términos legales

El inciso final del artículo 39 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo ordena: «Mientras se resuelve el conflicto, los términos señalados en el artículo 14 se suspenderán»¹⁴.

En consecuencia, el procedimiento consagrado en el artículo 39 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo para el examen y decisión de los asuntos que se plantean a la Sala, como conflictos negativos o positivos de competencias administrativas prevé la suspensión de los términos de las actuaciones administrativas.

El mandato legal de suspensión de los términos es armónico y coherente con los artículos 6 de la Constitución Política y 137 de la Ley 1437 de 2011, por cuanto el ejercicio de funciones administrativas por autoridades carentes de competencia deviene en causal de anulación de las respectivas actuaciones y decisiones.

Como la suspensión de los términos es propia del procedimiento y no del contenido o alcance de la decisión que deba tomar la Sala, en la parte resolutive se declarará que, en el presente asunto, los términos suspendidos se reanudarán o comenzarán a correr a partir del día siguiente al de la comunicación de esta decisión.

3. Aclaración previa sobre el alcance de la decisión

El artículo 39 de la Ley 1437 de 2011, modificado en su inciso 3° por el artículo 2° de la Ley 2080 de 2021, le otorga a la Sala de Consulta y Servicio Civil la función de definir la autoridad competente para adelantar o continuar un trámite administrativo en concreto. Por lo tanto, esta Sala no puede pronunciarse sobre el fondo de la solicitud o el derecho que se reclama ante las entidades estatales frente a las cuales se dirime la competencia.

Las eventuales alusiones que se hagan a los aspectos jurídicos o fácticos propios del caso concreto serán exclusivamente las necesarias para establecer las reglas de competencia. No obstante, le corresponde a la autoridad que sea declarada

¹⁴ La remisión al artículo 14 del CPACA debe entenderse hecha al artículo 1° de la Ley Estatutaria 1755 de 2015.

competente verificar los fundamentos de hecho y de derecho de la petición o del asunto de que se trate, así como las pruebas que obren en el respectivo expediente administrativo, para adoptar la decisión de fondo que sea procedente.

Debe agregarse que la decisión de la Sala sobre la asignación de competencia se fundamenta en los supuestos fácticos puestos a su consideración en la solicitud y en los documentos que hacen parte del expediente del conflicto.

4. Problema jurídico y síntesis del conflicto

En el presente asunto, le corresponde a la Sala determinar cuál es la autoridad competente para continuar con el proceso disciplinario originado en la queja contra el servidor público, capitán Juan Sebastián Cartagena Ortiz, adscrito a la estación de policía de Durania (Norte de Santander), por conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral dentro del modalidad de acoso sexual, siendo víctimas las servidoras judiciales, Patrullera Angie Natalia Osorio Tarazona y la Auxiliar Liseth Valentina Cárdenas Mora, también adscritas a la estación de policía de Durania (Norte de Santander).

La Policía Nacional – Inspección Delegada Región Cinco de Instrucción remitió el asunto por competencia a la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander, por considerar que las conductas sobre las que versa el proceso disciplinario corresponden a las descritas en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral.

Por su parte, la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander, si bien, en escrito del 6 de marzo del 2025, en una revisión preliminar, manifestó a la Sala que, al tratarse de un presunto caso de acoso sexual como una modalidad de acoso laboral, «asumirá el conocimiento del asunto». Posteriormente, en auto del 31 de marzo del 2025, concluyó que las conductas no reúnen los requisitos para enmarcarse en un caso de acoso sexual en el ámbito laboral y en esa razón, dispuso: «no avocar el conocimiento del proceso disciplinario No. SIE2D-EE-REGI5-2024-101 el cual se encuentra en apertura de investigación disciplinaria del 22 de enero de 2025 tramitado por la Inspección Delegada de Instrucción Región Cinco de la Policía Nacional [...]». En adición, dispuso: «REMITIR el expediente a la Inspección Delegada de Instrucción Región No. 5 de la Policía en Norte de Santander conforme a la competencia asignada a esa dependencia [...]».

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala hará referencia a los siguientes temas:

- (i) La potestad disciplinaria del Estado. Reiteración.
- (ii) El acoso sexual en el lugar de trabajo. Reiteración.
- (iii) Regla de competencia de la Ley 1010 de 2006 en el marco de un proceso disciplinario por acoso laboral. Reiteración.
- (iv) El concepto de servidor público en la Constitución y la ley. Reiteración

- (v) Los factores que determinan la competencia en el campo disciplinario. Reiteración;
- (vi) Análisis del caso concreto.

5. Consideraciones de fondo

5.1. La potestad disciplinaria del Estado. Reiteración¹⁵

El *ius puniendi* del Estado está en cabeza de la Administración e implica ejercer la actividad sancionadora, para establecer la responsabilidad de los servidores públicos o de los particulares que ejerzan funciones públicas. El poder punitivo que se reconoce al Estado se fundamenta en los principios contenidos en la Constitución Política y en la ley¹⁶.

Esta potestad disciplinaria está justificada por la necesidad de garantizar que los servidores públicos, en el desempeño de sus empleos, cargos o funciones, cumplan con los principios de moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, eficacia y eficiencia. Asimismo, para que se respeten las prohibiciones, y el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución y en las leyes¹⁷.

Cuando los servidores públicos quebrantan estos principios, o incurren en cualquier omisión o en extralimitación en el ejercicio de funciones, prohibiciones, o en violación del régimen de inhabilidades e incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, se hace necesario que el Estado intervenga con su actividad disciplinaria.

El Consejo de Estado ha señalado lo siguiente respecto de dicha función:

Si los presupuestos de una correcta administración pública son la diligencia, el cuidado y la corrección en el desempeño de las funciones asignadas a los servidores del Estado, la consecuencia jurídica no puede ser otra que la necesidad de la sanción de las conductas que atenten contra los deberes que le asisten. Por ello, la finalidad de la ley disciplinaria es la prevención y buena marcha de la gestión pública, al igual que la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores que los afecten o pongan en peligro¹⁸.

¹⁵ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, decisión de 22 de febrero de 2023, radicación 11001-03-06-000-2022-00283-00.

¹⁶ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, decisión de 13 de diciembre de 2019, radicación núm. 11001-03-06-000-2021-00049-00(C).

¹⁷ Ley 734 de 2002, artículo 22.

¹⁸ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A. Decisión del 23 de septiembre de 2015. Radicación núm. 11001-03-25-000-2010-00162-00.

Entonces, el ejercicio de la facultad disciplinaria busca propender por el adecuado cumplimiento de la función pública, en beneficio de la comunidad y como protección de los derechos y libertades de la población, en general¹⁹. La Corte Constitucional, sobre el objetivo de la potestad disciplinaria, ha indicado lo siguiente:

[...] tiene como objetivo fundamental prevenir y sancionar aquellas conductas que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes que se imponen a los servidores públicos u obstaculicen el adecuado funcionamiento de la administración pública [...] la potestad disciplinaria corrige a quienes en el desempeño de la función pública contraríen los principios de eficiencia, moralidad, economía y transparencia [...]²⁰.

En el referido pronunciamiento, la Corte también recordó que la función pública es la razón de ser de la existencia del Estado, en cuanto tiene como finalidad primordial la garantía y protección de los derechos fundamentales. Destacó que la regulación disciplinaria permite proteger la organización de la Administración y sus recursos, y hacer un seguimiento del cumplimiento de los deberes de los funcionarios públicos.

Sobre la titularidad de la potestad disciplinaria, es preciso indicar que el artículo 2° de la Ley 1952 de 2019²¹ modificado por el artículo 1° de la Ley 2094 de 2021, estableció:

ARTÍCULO 1º. Modifícase el artículo 2° de la Ley 1952 de 2019, el cual quedará así:

Artículo 2º. Titularidad de la potestad disciplinaria, funciones de la Procuraduría General de la Nación e independencia de la acción. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria.

Se le atribuye a la Procuraduría General de la Nación funciones para la vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas, inclusive los de elección popular y adelantar las investigaciones disciplinarias e imponer las sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad y las demás establecidas en la ley.

Las decisiones sancionatorias que pongan fin a la actuación disciplinaria y producto de las funciones que se le reconocen a la Procuraduría General de la Nación serán susceptibles de ser revisadas ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo, en los términos establecidos en esta Ley.

Para los servidores públicos de elección popular, la ejecución de la sanción se supeditará a lo que decida la autoridad judicial.

¹⁹ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto 2046.

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-028 del 26 de enero 2006.

²¹ Ley 1952 de 2019 «*Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.*».

Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

A la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal permanente.

La competencia de la Procuraduría General de la Nación es privativa para conocer de los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de elección popular y de sus propios servidores, salvo los que, tengan, fuero especial y el régimen ético disciplinario en el ejercicio de la función de conformidad con el artículo 185 de la Constitución Política.

La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta.

De esta manera, se reitera²² que la potestad disciplinaria está en cabeza del Estado y se ejerce de la siguiente manera:

- i) Por parte de las oficinas, grupos o unidades de control disciplinario de las ramas, entidades, órganos y organismos del Estado, respecto de los servidores públicos de cada entidad.
- ii) En cabeza de la Procuraduría General de la Nación, bien sea para el ejercicio del poder disciplinario preferente, o para conocer de los asuntos sobre los cuales se le otorgó competencia privativa (funcionarios de elección popular y sus propios servidores, entre otros, con las excepciones que trae la Constitución y la ley) y todas aquellas ejercidas en virtud de la cláusula general de competencia en materia disciplinaria, contenidas en el artículo 118, 275, 277 y 278 de la Constitución Política.
- iii) Por parte de las personerías municipales y distritales, a las que la ley otorga, igualmente, un poder disciplinario preferente, para investigar a los servidores públicos de los respectivos municipios y distritos.
- iv) Por parte de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y de las comisiones seccionales, sobre los asuntos disciplinarios de los funcionarios y empleados judiciales, en el ejercicio de su profesión.
- v) Por parte de algunas otras entidades públicas, a las que la ley ha dotado de la potestad disciplinaria sobre ciertos grupos de servidores públicos o de particulares en ejercicio de funciones públicas, como la Superintendencia de

²² Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisión del 4 de mayo de 2022, radicado núm. 11001-03-06-000-2021-00081-00.

Notariado y Registro o la Agencia del Inspector General de Tributos, Rentas y Contribuciones Parafiscales (ITRC).

5.2. El acoso sexual en el lugar de trabajo. Reiteración²³

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, por acoso laboral se entiende

toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Asimismo, el artículo 2 de la mencionada ley define el maltrato laboral, así:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. [Subrayado fuera del texto original].

De la norma transcrita se observa que el maltrato sexual en el contexto laboral es una especie del género maltrato laboral²⁴. No obstante, el acoso sexual sigue siendo una conducta independiente, objeto de investigación y sanción, incluso, por las autoridades penales.

En atención a que el presente conflicto surge a partir de cuál autoridad debe conocer de un proceso disciplinario originado en una conducta de acoso sexual en el ámbito laboral, considera la Sala oportuno, analizar si esta se encuentra enmarcada dentro del acoso laboral.

Son varios los instrumentos normativos internacionales que proscriben cualquier forma de violencia contra la mujer, e imponen a los Estados el deber de adoptar las medidas necesarias para erradicarla.

²³ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, decisión del 20 de septiembre de 2023, radicado núm. 11001-03-06-000-2022-00264-00.

²⁴ La Corte Suprema de Justicia ha señalado: El acoso sexual en el lugar de trabajo se ha definido como “*el comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”*. [Cursiva y subrayado fuera del texto original]. Corte Suprema De Justicia. Rad. 55122. Sala de Casación Laboral. 31 de enero de 2018.

Es así, como la Recomendación General número 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)²⁵ reconoce que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que ocurre en todos los entornos y grupos socioeconómicos, religiosos y culturales y se manifiesta de múltiples formas. Dentro de estas múltiples dimensiones, se encuentra la violencia sexual, la cual no necesariamente *«ataca la integridad física sino [la] integridad moral y psicológica, su autonomía y su desarrollo personal y se materializa a partir de conductas constantes de intimidación, humillación, etc. [...] se trata de una realidad mucho más extensa y silenciosa, incluso, que la violencia física»*. [Cursiva fuera del texto original].

De otra parte, la «Convención de Belém do Pará»²⁶ ha especificado que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que *«tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, [...]»*, así como la *«perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra»*. [Cursiva fuera del texto original].

La Corte Constitucional mediante sentencia T-400 de 2022, entre otras, consideró que la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos:

Para la Corte, es posible que una conducta de acoso sexual pueda ser investigada a la luz de procesos como el disciplinario, cuando este se da dentro de un contexto laboral, tal como lo afirma más adelante en la providencia:

En tal sentido, la Corte ha reconocido la obligación *“para todas las autoridades y funcionarios del Estado de adoptar una perspectiva de género en sus actuaciones y decisiones, con el objetivo de eliminar todos los factores de riesgo de violencia o la garantía del ejercicio de todos los derechos en igualdad de condiciones, desde una visión integral”*, y señaló expresamente que *“la obligación de adoptar una perspectiva de género en las actuaciones estatales para la prevención de la violencia contra la mujer se extiende a todas las autoridades, tanto las administrativas como las judiciales”*.

En suma, el derecho disciplinario apunta a la corrección del desempeño de las funciones de todos los servidores públicos y en particular, el proceso disciplinario propende -entre otros- por la búsqueda de la *verdad* material. No obstante, las autoridades disciplinarias no están exentas de incurrir en prácticas que desconozcan

²⁵ Adoptada en Colombia mediante la Ley 51 de 1981. *“Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980”*.

²⁶ Adoptada en Colombia mediante la Ley 248 de 1995. *“Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.”*

el deber de diligencia debida y contribuyan a mantener patrones y esencialmente acatar la obligación reforzada de garantizar a todas las mujeres una vida libre de violencias, la jurisprudencia constitucional ha advertido sobre la obligación de todas las autoridades y funcionarios del Estado de adoptar una perspectiva de género en sus actuaciones y decisiones²⁷. [...].

Conforme a lo considerado por la Corte en las anteriores decisiones²⁸, el hostigamiento o acoso sexual, cuando se presenta en un ámbito laboral, es una conducta que puede ser investigada en un proceso disciplinario con un enfoque de género. Por tanto, podría entenderse el acoso sexual como una especie, en este caso, del género acoso laboral.

Por último, resulta oportuno mencionar que la Procuraduría General de la Nación en el documento Ruta de Atención Integral Para Víctimas de Acoso Sexual²⁹, considera que el acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de acoso laboral susceptible de ser investigado disciplinariamente, con fundamento en la Ley 1010 de 2006:

2. Marco conceptual ¿Qué es y cómo se manifiesta el acoso sexual? De acuerdo con el marco legal colombiano, el acoso sexual es una forma de acoso laboral y, además, es un delito que atenta contra la libertad, la integridad y la formación sexual. Cuando se presenta en el marco de relaciones de trabajo y se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él, es causal de falta disciplinaria de acuerdo con la Ley 1010 de 2006. [Subrayado fuera del texto original].

5.3. Regla de competencia de la Ley 1010 de 2006 en el marco de un proceso disciplinario por acoso laboral. Reiteración.³⁰

La Ley 1010 de 2006 consagra las medidas preventivas y correctivas que deben ser adoptadas por todos los empleadores, tanto del sector privado como del público, con el fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Las medidas preventivas se encuentran contempladas en el artículo 9º ibidem y las sanciones que pueden ser impuestas a quienes incurran en esta clase de conductas, ya sean empleadores, jefes, subalternos o compañeros de trabajo, se encuentran previstas en el artículo 10 de la misma ley.

²⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-400 de 2022 del 15 de noviembre de 2022.

²⁸ Reiteradas, entre otras, en sentencias T-140/21 y T-265/16.

²⁹ Procuraduría General de la Nación – Fondo de Población de Naciones Unidas – UNFPA. *Ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual*. 2019. Consultado en: https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/PREVENICIO%CC%81N%20ATENCIO%CC%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL_UNFPA--V2.pdf

³⁰ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, radicación núm. 11001-03-06-000-2022-00294- 00. Decisión del 10 de mayo de 2023.

Las medidas preventivas y correctivas que consagra el artículo 9 de la citada ley son de carácter eminentemente administrativo y deben aplicarse por igual en el sector privado y en el público, tal como lo explicó la Corte Constitucional en la Sentencia C-282 de 2007³¹.

Por su parte, las sanciones establecidas en el artículo 10 de la misma ley, así como la competencia y el procedimiento para su imposición, varían dependiendo de si la víctima y el acosador son particulares o servidores públicos.

En efecto, el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 dispone lo siguiente:

Artículo 12. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley. (Subrayado fuera del texto original).

Como se aprecia, el único criterio diferenciador que establece el citado artículo para determinar la competencia de la autoridad que deba investigar los hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral y aplicar las sanciones correspondientes, es el carácter de particular o de servidor público que tenga la víctima al momento de sufrir el acoso. Cuando la víctima es un particular, la autoridad competente es un juez laboral, quien debe aplicar el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 1010 y, en su defecto, lo dispuesto en el Código Procesal del Trabajo.

Por el contrario, cuando la víctima es un servidor público, el competente es el Ministerio Público, es decir, la Procuraduría General de la Nación o las personerías municipales o distritales, según el caso³².

Al respecto la Sala expuso lo siguiente:

Vale la pena aclarar que aun cuando la distribución de competencias señalada está basada en la calidad de la víctima (es decir, como particular o servidor público), y no del presunto victimario o acosador, solución que puede resultar poco técnica, la Sala entiende que dicha regla se basa en el hecho de que el agresor tiene, en principio, el mismo carácter jurídico de la persona que se siente acosada, dado que las conductas de acoso laboral se dan necesariamente en el campo de las relaciones laborales y dentro de una misma empresa o institución (artículos 1, 2, 6,

³¹ Ibidem.

³² Tal como lo establece el artículo 118 de la Constitución Política y lo aclaró la Procuraduría General de la Nación en la Circular núm. 42 del 2 de agosto de 2007 y en el concepto PAD C-152-07 del 8 de agosto del mismo año, suscrito por la procuradora Auxiliar para Asuntos Disciplinarios.

7, 8 y 9, entre otros, de la Ley 1010), y solo pueden ser considerados como responsables de tal comportamiento los empleadores, los superiores, los subalternos o los compañeros de la supuesta víctima (artículo 6º ibidem), de lo cual se colige que si esta es un particular, el presunto responsable también lo sería y, por el contrario, si la víctima es un servidor público, el presunto acosador lo sería igualmente.

De todas formas, la Sala considera que para determinar la competencia en estos casos, no puede tenerse en cuenta solamente la calidad de la presunta víctima, sino que también debe considerarse el carácter jurídico del presunto agresor, conforme a lo dispuesto en otras normas constitucionales y legales, pues si bien la víctima es el sujeto pasivo de la conducta de acoso laboral, el acosador es el sujeto pasivo de la investigación que debe llevarse a cabo por este motivo y de las sanciones que eventualmente se le impongan. En esa medida, por ejemplo, si el presunto responsable fuera un servidor público, no podría llegarse a la conclusión de que el competente para investigarlo e imponerle las sanciones respectivas sea un juez laboral, en lugar de la Procuraduría General de la Nación, aun cuando la víctima, por alguna razón, fuese un particular, pues tal conclusión vulneraría disposiciones constitucionales y legales, como serían, en este caso, el artículo 277 numeral 6º de la Constitución Política, y los artículos 2, 3, 6 y 25 de la Ley 734 de 2002, entre otras, que determinan la órbita de competencia de la Procuraduría y de las personerías en materia disciplinaria, el derecho al debido proceso en este campo y las personas que son sujetos del régimen disciplinario contenido en dicha ley³³. (Subraya la Sala).

En ese orden de ideas, si la conducta de acoso laboral no se logra superar dentro de la instancia administrativa inicial (preventiva y correctiva) y se hace necesario iniciar una actuación disciplinaria, la Sala considera que se debe establecer si la presunta víctima y sus presuntos acosadores son servidores públicos y si son funcionarios o empleados judiciales, para así determinar qué autoridad debe iniciar o conocer del proceso disciplinario por acoso laboral.

5.4. El concepto de servidor público en la Constitución y la ley. Reiteración.³⁴

Existen varias disposiciones constitucionales y legales que permiten perfilar con claridad el concepto de «servidor público», además de múltiples referencias sobre éste en la jurisprudencia y en la doctrina.

En primer lugar y de manera principal, vale la pena recordar que según el artículo 123 de la Carta «son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios».

³³ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisión del 9 de abril de 2015, radicado núm. 11001-03-06-000-2014-00252-00.

³⁴ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisión del 4 de mayo de 2022, radicado núm. 11001-03-06-000-2022-00031-00.

Para la adecuada interpretación de esta norma debe recordarse lo dispuesto en el artículo 113 de la Constitución Política, con respecto a la estructura del Estado colombiano:

ARTICULO 113. Son Ramas del Poder Público, la legislativa, la ejecutiva, y la judicial. Además de los órganos que las integran existen otros, autónomos e independientes, para el cumplimiento de las demás funciones del Estado. Los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines.

La misma Constitución utiliza la expresión «servidores públicos» en otras disposiciones y para diferentes propósitos, como se aprecia en los artículos 6 y 124, para fijar el alcance de la responsabilidad jurídica de éstos, en contraste con la responsabilidad de los particulares; y en los artículos 126, 127 y 129, al establecerse determinadas prohibiciones, impedimentos, inhabilidades o incompatibilidades para los servidores públicos, entre otras normas.

Por su parte, el artículo 3° de la Ley 909 de 2004, «por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones», preceptúa lo siguiente:

Artículo 3°. Campo de aplicación de la presente ley.

1. Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos: [...]
2. Las disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como:
 - Rama Judicial del Poder Público.
 - Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.
 - Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.
 - Fiscalía General de la Nación.
 - Entes Universitarios autónomos.
 - Personal regido por la carrera diplomática y consular.
 - El que regula el personal docente.
 - El que regula el personal de carrera del Congreso de la República

La Ley 1952 de 2019, mediante la cual se expidió el Código General Disciplinario, - aplicable en este caso por la remisión que hace la Ley 1010 de 2006-, dispone lo siguiente sobre los sujetos a los cuales se aplica el régimen contenido en dicho código:

Artículo 25. Destinatarios de la ley disciplinaria. Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en esta ley.

Para los efectos de esta ley y en concordancia con el artículo 38 de la Ley 489 de 1998, son servidores públicos disciplinables, los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria. (Subrayas añadidas).

De las disposiciones constitucionales y legales citadas, es claro que el término «servidor público» corresponde a un concepto amplio y genérico, que incluye a todas las personas naturales vinculadas laboralmente al Estado en cualquiera de sus ramas, entidades, órganos y organismos de manera subordinada o dependiente, así como los miembros de las corporaciones públicas de elección popular.

Lo anterior implica que tal concepto incluye no solamente a las categorías tradicionalmente reconocidas de empleados públicos y trabajadores oficiales, sino, en general, a cualquier persona que se vincule laboralmente a una rama, entidad, órgano u organismo del Estado, sin importar la manera como se produzca su ingreso al servicio público (por contrato de trabajo, mediante una relación legal y reglamentaria, por elección popular o de otra forma), ni el régimen jurídico que se aplique a su relación laboral (es decir, el de los empleados públicos, el de los trabajadores oficiales, el de los empleados de carrera u otro, incluyendo el previsto para los particulares en el Código Sustantivo del Trabajo).

5.5. Factores que determinan la competencia en el campo disciplinario. El factor subjetivo o personal. Reiteración³⁵

En materia disciplinaria, la competencia, esto es, la atribución legítima conferida a una autoridad para el conocimiento y decisión de un asunto, se asigna, según el artículo 91 de la Ley 1952 de 2019, con fundamento en los siguientes factores o criterios: la calidad del sujeto disciplinable (factor personal o subjetivo), la naturaleza del hecho (factor objetivo o material), el territorio o lugar donde ocurrió la presunta falta (factor territorial), la instancia en la cual actúa el operador disciplinario (factor funcional) y el factor de conexidad.

El artículo 92 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 13 de la Ley 2094 de 2021, dispone lo siguiente:

Artículo 92. Competencia por la calidad del sujeto disciplinable. Corresponde a las entidades y órganos del Estado, a las administraciones central y descentralizada territorialmente y, por servicios, disciplinar a sus servidores; salvo que la competencia esté asignada a otras autoridades y, sin perjuicio del poder preferente de la Procuraduría General de la Nación.

³⁵ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, radicación 11001030600020230019700 del 5 de julio de 2023.

La Procuraduría General de la Nación conocerá de la investigación y el juzgamiento de las faltas disciplinarias imputables a los servidores públicos de elección popular y las de sus propios servidores.

El particular disciplinable conforme a este código lo será exclusivamente por la Procuraduría General de la Nación, salvo lo dispuesto en el artículo 76 de este código, cualquiera que sea la forma de vinculación y la naturaleza de la acción u omisión.

Cuando en la comisión de una o varias faltas disciplinarias conexas intervengan servidores públicos y particulares disciplinables, la competencia será exclusivamente: de la Procuraduría General de la Nación y se determinará conforme a las reglas de competencia para los primeros.

Las personerías municipales y distritales se organizarán de tal forma que cumplan con todas las garantías del proceso disciplinario, para lo cual deberán contar con la infraestructura necesaria para su observancia.

En el evento en que las garantías de instrucción y juzgamiento no se puedan satisfacer el conocimiento del asunto, será de competencia de la Procuraduría General de la Nación, según la calidad del disciplinable.

Como se aprecia, los criterios³⁶ que tiene en cuenta el Código General Disciplinario para atribuir competencia, por el factor subjetivo, son: i) la calidad de servidor público o el particular en ejercicio de funciones públicas que tenga el presunto infractor; ii) el cargo que ocupa u ocupó el servidor público o el particular investido de funciones públicas, y iii) la rama, el órgano, la entidad o el organismo para la cual trabaja o trabajó el servidor o el particular³⁷.

Teniendo en cuenta lo anterior resulta oportuno indicar que, en los procesos disciplinarios que se inician por conductas constitutivas de acoso laboral que involucran empleados y funcionarios judiciales, debe tenerse en cuenta la calidad del presunto agresor, dado que es el sujeto pasivo de la investigación que debe llevarse a cabo, en aplicación del factor de competencia subjetivo.

Ello, en razón a que, tal como lo precisó esta Sala, «[...] si bien la víctima es el sujeto pasivo de la conducta de acoso laboral, el acosador es el sujeto pasivo de la

³⁶ Ley 1952 de 2019, artículo 91. Factores que determinan la competencia. La competencia se determinará teniendo en cuenta la calidad del sujeto disciplinable, la naturaleza del hecho, el territorio donde se cometió la falta, el factor funcional y el de conexidad. En los casos en que resulte incompatible la aplicación de los factores territorial y funcional, para determinar la competencia, prevalecerá este último.

³⁷ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, decisión del 14 de junio de 2022, radicación núm. 11001-03-06-000-2022-00022-00.

investigación que debe llevarse a cabo por este motivo y de las sanciones que eventualmente se le impongan»³⁸.

Así las cosas, se tiene que, cuando la calidad de la supuesta víctima y del presunto agresor difieren, la competencia del proceso disciplinario se determina por el factor subjetivo.

5.6 Conclusiones

Del anterior marco normativo, la Sala extrae las siguientes conclusiones:

1. Cuando el hostigamiento sexual se presenta dentro de un ambiente laboral, esta conducta constituye acoso laboral.
2. En los casos de acoso laboral, que incluye como conducta el acoso sexual, donde tanto la víctima como el disciplinado son servidores públicos, la procuraduría es la entidad competente para adelantar el proceso disciplinario, de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

5.7 Análisis del caso concreto

Revisados los antecedentes normativos y los documentos que obran en el expediente, la Sala encuentra que la Procuraduría General de la Nación, a través de la Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander, es la autoridad competente para continuar con el proceso disciplinario en contra del señor Juan Sebastián Cartagena Ortiz, en su calidad de capitán de la estación de Policía de Durania, por conductas que, presuntamente, constituyen acoso sexual en la modalidad de acoso laboral.

Lo anterior, con fundamento en los siguientes argumentos:

1. De conformidad con los documentos que obran en el expediente, se advierte que, el disciplinado es un servidor público, pues el señor Juan Sebastián Cartagena Ortiz se encuentra adscrito a la Policía Nacional, en calidad de capitán de la estación de policía de Durania (Norte de Santander).

En adición, las víctimas son dos mujeres también adscritas a la estación de policía de Durania (Norte de Santander): Patrullera Angie Natalia Osorio Tarazona, y Auxiliar Liseth Valentina Cárdenas Mora.

La regla de competencia consagrada en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, establece como único criterio diferenciador para determinar la

³⁸ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisión del 9 de abril de 2015, radicado núm. 11001-03-06-000-2014-00252-00 y decisión de 27 de abril de 2023, expediente núm. 11001-03-06-000- 2022-00272-00.

competencia de la autoridad que deba investigar los hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral (y sexual en un contexto laboral) y aplicar las sanciones correspondientes, es el carácter de particular o de servidor público que tenga la víctima al momento de sufrir el acoso. En ese orden, la citada norma refiere que, cuando «la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público». Para el caso concreto, como se precisó, las víctimas son dos mujeres servidoras públicas adscritas a la Policía Nacional, y en adición, el presunto agresor, también es servidor público, en calidad de capitán de la estación de policía de Durania (Norte de Santander). Por lo tanto, la competencia para continuar con el proceso disciplinario en contra de este último le corresponde a la Procuraduría General de la Nación – Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander.

6. Exhorto

La Sala exhorta a la Procuraduría General de la Nación – Procuraduría Regional de Instrucción de Norte de Santander, autoridad a la cual se declara competente, para que priorice e imparta celeridad al proceso disciplinario y que el mismo se aborde con un enfoque de género, de conformidad con la Ley 1257 de 2008 e instrumentos internacionales sobre erradicación de todo tipo de violencia contra la mujer. Ello, en virtud de que las mujeres han sido víctimas de una violencia estructural e histórica, bien lo ha precisado la Corte Constitucional, en sentencia T-027 del 2017, al señalar que «las mujeres son sujetos de especial protección constitucional debido a que presentan una [...] desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familiar, a la educación y al trabajo».

En mérito de lo expuesto, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado,

RESUELVE:

PRIMERO. DECLARAR competente a la Procuraduría General de la Nación, a través de la Procuraduría Regional de Instrucción del Norte de Santander, para continuar con el proceso disciplinario núm. SIE2D-EE-REGI5-2024-101, en contra del capitán de la estación de policía de Durania (Norte de Santander), señor Juan Sebastián Cartagena Ortiz, con ocasión a las presuntas conductas de acoso sexual en modalidad de acoso laboral en contra de las víctimas, Patrullera Angie Natalia Osorio Tarazona y Auxiliar Liseth Valentina Cárdenas.

SEGUNDO. REMITIR el expediente a la Procuraduría Regional de Instrucción del Norte de Santander, para lo de su competencia.

TERCERO. EXHORTAR a la Procuraduría Regional de Instrucción del Norte de Santander para que priorice e imparta celeridad al proceso disciplinario y que el mismo se aborde con un enfoque de género, de conformidad con la Ley 1257 de

2008 e instrumentos internacionales sobre la erradicación de todo tipo de violencia contra la mujer.

CUARTO. COMUNICAR, por secretaría, esta decisión a la Policía Nacional – Inspección Delegada Región No. 5 de Instrucción; a la Procuraduría General de la Nación; a la Procuraduría Provincial de Cúcuta; a la Procuraduría Regional de Instrucción del Norte de Santander; a la Oficina Control Interno Disciplinario de Instrucción de la Policía Nacional; al abogado Daniel Geovany Neira Ríos y al Capitán Juan Sebastián Cartagena Ortiz

QUINTO. ADVERTIR que los términos legales a que esté sujeta la actuación administrativa en referencia se reanudarán o empezarán a correr a partir del día siguiente a aquel en que se comunique la presente decisión.

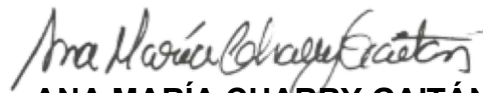
SEXTO. ADVERTIR que contra la presente decisión no procede recurso alguno, tal como lo dispone expresamente el inciso 3° del artículo 39 la Ley 1437 de 2011 (CPACA), modificado por el artículo 2 de la Ley 2080 de 2021.

La anterior decisión se estudió y aprobó en la sesión de la fecha

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MARÍA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA
Presidenta de la Sala

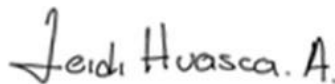


ANA MARÍA CHARRY GAITÁN
Consejera de Estado



JUAN MANUEL LAVERDE ALVAREZ
Consejero de Estado

JOHN JAIRO MORALES ALZATE
Consejero de Estado
(Ausente con permiso)



LEIDI CAROLINA HUASCA ARANA
Oficial Mayor