



CONSEJO DE ESTADO

SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL

Consejero ponente: Óscar Darío Amaya Navas

Bogotá D.C., 20 de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Número único: 11001-03-06-000-2022-00264-00.

Referencia: conflicto negativo de competencias administrativas.

Partes: Procuraduría General de la Nación- Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá y Oficina de Control Disciplinario Interno de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, ANLA.

Asunto: autoridad competente para conocer queja de acoso sexual en contra de un funcionario del ANLA.

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

1. El 1° de marzo de 2020², se envió una denuncia anónima a la Oficina de Control Disciplinario Interno de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (en adelante ANLA), en contra del señor Juan David Herrera Gómez, coordinador del sector de Agroquímicos y Proyectos Especiales del ANLA, por presunto acoso laboral, intimidación, acoso sexual, entre otras conductas, a una servidora pública y a unos contratistas a su cargo³.

2. El 27 de abril de 2020, la jefe de la Oficina de Control Interno del ANLA remitió las diligencias al Comité de Convivencia Laboral, por tratarse de un asunto de acoso laboral según la Ley 1010 de 2006.⁴

¹ Ley 2080 de 2021 (enero 25), «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 El 18 de marzo de 2020, mediante Resolución núm. 461, modificada por la 0574 del 31 de marzo del mismo año, el ANLA suspendió los términos procesales a partir del 18 de marzo de 2020 en las actuaciones disciplinarias como consecuencia del COVID 19, los cuales se reanudaron el 31 de agosto de 2020, mediante Resolución 1464.

³ Carpeta de conflicto de competencias del expediente digital de SAMAI. Según la información que obra en el expediente, la misma denuncia fue radicada ante la Presidencia de la República y ante la Contraloría General de la República, entidades que dieron traslado de la misma, al director del ANLA y a la Oficina de Control Interno del ANLA.

⁴ Expediente digital, SAMAI.

3. El 17 de noviembre de 2020, mediante Auto 165-20, la jefe de la Oficina de Control Interno del ANLA ordenó la apertura de indagación preliminar en averiguación de responsables y decretó pruebas de oficio.

4. El 2 de noviembre de 2021, mediante Auto 254-21, se rompió la unidad procesal, por un lado, se ordenó la apertura de investigación disciplinaria en contra del señor Juan David Herrera Gómez, por las presuntas conductas desplegadas en contra de los contratistas y por otro, remitió la denuncia de acoso sexual al Comité de Convivencia Laboral por los presuntos actos desplegados por parte de Juan David Herrera Gómez en contra de Erika Lorena Parrado Cepeda quien para la época de los hechos se desempeñaba como servidora pública.

5. El 6 de junio de 2022, el Comité de Convivencia Laboral, respecto de la denuncia por acoso sexual, consideró que no era competente según lo establecido en la Ruta Integral de Víctimas de Acoso sexual de la Procuraduría General de la Nación y, además, porque esa conducta no era conciliable.

6. El 9 de junio de 2022, mediante Auto 158-22, la Oficina de Control Interno del ANLA remitió las diligencias del expediente por acoso sexual a la Procuraduría General de la Nación⁵.

7. Previo a que la Oficina de Control Interno del ANLA remitiera las diligencias a la Procuraduría, el señor Juan David Herrera Gómez solicitó ante dicha autoridad «aplicar el poder preferente» para conocer del proceso disciplinario adelantado por el ANLA.

La Procuraduría, mediante Auto del 1.º de julio de 2022, rechazó la petición, por considerar que «[...]las Oficinas de Control Interno Disciplinario de cada entidad, podrá investigar y sancionar con ocasión a la conducta de ACOSO SEXUAL y/o POR RAZÓN DEL SEXO, a todo servidor público de su dependencia».

8. En respuesta a la remisión hecha de las diligencias por parte de la Oficina de Control Interno del ANLA, el 13 de julio de 2022, la Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá⁶ devolvió, por competencia, las diligencias a la Oficina de Control Interno del ANLA, por considerar que el asunto se presentaba entre dos servidores públicos que, tenían una relación de subordinación.

9. El 21 de octubre de 2022, la Oficina de Control Interno del ANLA planteó el conflicto negativo de competencias entre dicha oficina y la Procuraduría General de la Nación y remitió las diligencias a la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado para que determine la autoridad competente para conocer de la queja, por presunto acoso

⁵ Enviado el 15 de junio del mismo año.

⁶ Remitido al ANLA el 19 de julio de 2022, según oficio 2022150138-1, según carpeta de conflicto del expediente digital.

sexual, en contra del señor Juan David Herrera Gómez, coordinador del sector de Agroquímicos y Proyectos Especiales del ANLA.⁷

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, se fijó edicto en la Secretaría de esta Sala, por el término de 5 días, para que las autoridades involucradas y las personas interesadas presentaran sus alegatos o consideraciones en el trámite del conflicto⁸.

Consta que se libraron comunicaciones⁹ a la Procuraduría General de la Nación, a la Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá, a la Presidencia de la República, a la Contraloría General de la República, a la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, ANLA, a la oficina de Control Disciplinario Interno, al señor Juan David Herrera Gómez y al señor Gabriel Antonio Morato Rodríguez.

En informe secretarial del 18 de noviembre de 2021¹⁰, consta que, dentro del término de fijación del edicto, el señor Rodrigo A. Mariño Montoya, en calidad de apoderado especial de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) presentó consideraciones. Las demás autoridades involucradas y particulares interesados guardaron silencio.

Inicialmente, el expediente correspondió por reparto al despacho del Consejero Édgar González López. Sin embargo, en Sala del 1 de febrero de 2023, la ponencia no fue acogida por los otros tres consejeros de la Sala y, en consecuencia, cambió de ponente al despacho del consejero Óscar Darío Amaya Navas.

Mediante Autos para mejor proveer del 16 de junio de 2023 y el 29 de agosto de 2023, el consejero ponente solicitó a las autoridades en conflicto información relevante para dirimir el conflicto de competencias administrativas.

III. ARGUMENTOS DE LAS PARTES E INTERVINIENTES

3.1. Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, ANLA

⁷ Expediente digital, SAMAI.

⁸ Expediente digital, carpeta edicto, SAMAI.

⁹ Expediente digital, carpeta de notificaciones.

¹⁰ Expediente digital, carpeta de informe secretarial.

En escrito de alegatos, el apoderado del ANLA realizó un recuento de los trámites adelantados en relación con la queja de acoso laboral en contra del señor Juan David Herrera Gómez, en su condición de coordinador del sector de Agroquímicos y Proyectos Especiales del ANLA.

Refirió que, por la calidad de la víctima (servidora pública), la competencia radica en la Procuraduría General de la Nación, con fundamento en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006 que se refiere a asuntos de acoso laboral y en desarrollo del principio de especialidad.

Señaló que según la Resolución del Ministerio de Trabajo 652 del 30 de abril de 2012, en su artículo 6.^º¹¹, dispuso que el Comité de Convivencia Laboral en aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes o no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. Sin embargo, por tratarse de un acoso sexual, esta conducta no es conciliable, por lo que, consideró que se debe dar aplicación al numeral 7.^º del artículo 6.^º de la Resolución 652 del 2012¹².

Insistió en que, según la Resolución 1050 del 27 de noviembre de 2019, mediante la cual se implementó la «Ruta para prevenir y atender el acoso sexual al interior de la Procuraduría General de la Nación», en los casos de acoso sexual, por no tener conciliación, no puede ser conocido por el Comité de Convivencia sino por la Procuraduría General de la Nación.

Por lo anterior, solicitó que se declare competente a la Procuraduría para que conozca del disciplinario, por acoso sexual en contra del señor Juan David Herrera Gómez.

3.1. Procuraduría General de la Nación, Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá

Si bien la Procuraduría no intervino en esta etapa de la actuación, sus argumentos se pueden extraer de la providencia, del 13 de julio de 2022, mediante la cual devolvió las diligencias a la Oficina de Control Interno del ANLA, y en la que consideró que carece

¹¹ «Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan y otras disposiciones»

¹² Artículo 6o. funciones del comité de convivencia laboral. El comité de convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

[...]

en aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la procuraduría general de la nación, tratándose del sector público. en el sector privado, el comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

de competencia, toda vez que tanto el investigado como la presunta víctima son servidores públicos y tienen una relación de subordinación.

Adicionalmente, argumentó que, el disciplinado había presentado solicitud ante la entidad para que aplicara el poder preferente, sin embargo, mediante Auto del 1.º de julio de 2022, fue rechazado, razón por la cual consideró que es la Oficina de Control Interno del ANLA la autoridad que debe conocer del proceso.

IV. CONSIDERACIONES

1. Competencia

1.1. Regla especial de competencia en los procesos disciplinarios. Reiteración

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 263 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 71 de la Ley 1952 de 2019, relacionado con el régimen de transición, el presente asunto en particular se regirá por las disposiciones contenidas en el Código General Disciplinario, toda vez que en el caso objeto de estudio no se ha emitido pliego de cargos.

Los conflictos de competencia que se presenten entre autoridades que deban conocer de una actuación disciplinaria, en cualquiera de las instancias, se regulan en el artículo 99 de la Ley 1952 de 2019¹³, norma especial sobre la materia, que dispone:

ARTÍCULO 99. CONFLICTO DE COMPETENCIAS. El funcionario que se considere incompetente para conocer de una actuación disciplinaria deberá expresarlo remitiendo el expediente en el estado en que se encuentre, en el menor tiempo posible, a quien por disposición legal tenga atribuida la competencia.

Si el funcionario a quien se remite la actuación acepta la competencia, avocará el conocimiento del asunto; en caso contrario, lo remitirá al superior común inmediato, con el objeto de que éste dirima el conflicto. El mismo procedimiento se aplicará cuando ambos funcionarios se consideren competentes.

El funcionario de inferior nivel, no podrá promover conflicto de competencia al superior, pero podrá exponer las razones que le asisten y aquel, de plano, resolverá lo pertinente.

En el presente asunto, no aplica la citada disposición debido a que las autoridades a las que concierne el conflicto planteado, esto es, la Procuraduría General de la Nación -

¹³ 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.

Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá y la Oficina de Control Interno del ANLA, no tienen un superior común.

Ante la imposibilidad de aplicar la norma especial, es necesario acudir a las disposiciones que regulan el procedimiento administrativo general, contenidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, CPACA (Ley 1437 de 2011), en particular, aquellas que establecen la competencia y el procedimiento para dirimir los conflictos de competencia que puedan surgir entre dos o más autoridades.

1.1.2. Regla general de competencia para resolver conflictos de competencia administrativos. Reiteración¹⁴

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» se contienen 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. Conflictos de competencia administrativa. 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.

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.

¹⁴ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, radicación 11001030600020220021100 del 25 de enero de 2023.

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 una actuación de naturaleza administrativa, particular y concreta.

El asunto discutido es particular y concreto porque se trata de la actuación originada en la denuncia anónima allegada a la Oficina de Control Disciplinario Interno contra el servidor público Juan David Herrera Gómez, quien se desempeñaba como Coordinador del Sector de Agroquímicos y Proyectos Especiales de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, ANLA, por los presuntos actos de acoso sexual desplegados en contra de la Servidora Pública Erika Lorena Parrado Cepeda.

En el presente caso se tiene que el asunto es de naturaleza administrativa en tanto que la Oficina de Control Interno Disciplinaria de la ANLA y la Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá, 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, simultáneamente, las autoridades concernidas nieguen o reclamen competencia para conocer de la actuación administrativa particular.

Tanto la Oficina de Control Disciplinario Interno del ANLA como la Procuraduría General de la Nación - Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá negaron tener la competencia para conocer de la queja de acoso sexual, interpuesta contra el coordinador del sector de Agroquímicos y Proyectos Especiales de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, ANLA.

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

El presente caso involucra a dos autoridades del orden nacional: la Procuraduría General de la Nación, a través de la Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá, y la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales- ANLA.

2. Términos legales

El inciso final del artículo 39 de la Ley 1437 de 2011 ordena que «[m]ientras se resuelve el conflicto, los términos señalados en el artículo 14 se suspenderán».

En consecuencia, el procedimiento consagrado 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, para el examen y la 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, de manera que no corren los términos a que están sujetas las autoridades para cumplir oportunamente sus funciones.

El mandato legal de suspensión de los términos es armónico y coherente con los artículos 6º 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

El artículo 39 de la Ley 1437 de 2011, modificado, en su inciso 3º, por el artículo 2º 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, decisión que adopta la Sala con fundamento en los supuestos fácticos puestos a su consideración en la solicitud y en los documentos que hacen parte del expediente del conflicto. Por 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 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.

4. Síntesis del conflicto y problema jurídico

4.1. Síntesis del conflicto

La Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá negó su competencia para conocer de la queja por acoso laboral, al considerar que al ser, tanto el investigado como la presunta víctima, servidores públicos con una relación de subordinación, la Competencia es de la Oficina de Control Interno de la ANLA.

Por su parte, la Agencia Nacional de Licencias Ambientales - ANLA- negó su competencia, por cuanto la denuncia o queja versa sobre supuestas conductas configurativas de acoso laboral; que, dada la calidad de servidora pública de la presunta víctima, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, es de competencia de la Procuraduría General de la Nación.

4.2. Problema jurídico

En el presente asunto, le corresponde a la Sala determinar cuál es la autoridad competente para conocer la queja disciplinaria contra el servidor público Juan David Herrera Gómez, quien se desempeñaba como Coordinador del Sector de Agroquímicos y Proyectos Especiales de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, ANLA, por los presuntos actos de acoso sexual desplegados en contra de la Servidora Pública Erika Lorena Parrado Cepeda.

Para resolver el problema jurídico, la Sala se referirá a: *i)* la potestad disciplinaria del Estado. Reiteración; *ii)* El acoso sexual en el lugar de trabajo. Alcance; *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; y *vi)* el caso concreto.

5. Análisis de la normativa aplicable al conflicto planteado

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.

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).

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.

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.

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

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

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

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. Modificase 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.

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.

²¹ Ley 1952 de 2019 (enero 28), «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».

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 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. Alcance

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».

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

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.

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.

De la norma transcrita se observa que el maltrato sexual en el contexto laboral es una especie del género maltrato laboral. 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 ambiente 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.

Es así, como la Recomendación General número 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 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 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».

De otra parte, la «Convención de Belém do Pará» 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».

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 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 el deber de diligencia debida y contribuyan a mantener patrones estructurales de discriminación en contra de la mujer. Para evitar dichos riesgos 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 decisiones²³. [...]

Conforme a lo considerado por la Corte en las anteriores decisiones²⁴, 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 Sexual, 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.

²³ Corte Constitucional. Sentencia T 400 de 2022 del 15 de noviembre de 2022

²⁴ Reiteradas, entre otras, en sentencias T-140/21 y T-265/16.

5.3. Regla de competencia de la Ley 1010 de 2006 en el marco de un proceso disciplinario por acoso laboral. Reiteración²⁵

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.

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 2007²⁶.

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.

Quando 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. (Subrayas añadidas).

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

²⁵ 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.

²⁶ Antes citada.

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 caso²⁷.

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, 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 200225, 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 ley²⁸. (Subraya la Sala).

²⁷ 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.

²⁸ 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.

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. Reiteración²⁹

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».

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.

²⁹ 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.

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. Reiteración³⁰

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.

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.

³⁰ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, radicación 11001030600020230019700 del 5 de julio de 2023.

El particular disciplinable conforme a este código lo será por la Procuraduría General de la Nación y las personerías, 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 criterios³¹ 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 particular³².

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 Sala³³, «[...] 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».

³¹ 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.

³² 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.

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 y decisión de 27 de abril de 2023, expediente núm. 11001-03-06-000-2022-00272-00.

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.

5.5.1. Conclusiones

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

1. Actualmente, cuando la procuraduría adelanta procesos disciplinarios, lo hace en virtud de funciones administrativas.
2. Cuando el hostigamiento sexual se presenta dentro de un ambiente laboral, esta conducta constituye acoso laboral.
3. 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.

6. Caso concreto

En el presente caso, el conflicto de competencias administrativas surgió como consecuencia de la queja anónima por acoso sexual y laboral en contra del señor Juan David Herrera Gómez, coordinador del sector de Agroquímicos y Proyectos Especiales del ANLA.

Como ya se dijo en las consideraciones, cuando el hostigamiento sexual se produce dentro del ámbito laboral, la conducta se constituye en acoso laboral.

En este caso, al revisar la calidad de los presuntos víctima y disciplinado se tiene que son:

- **Presunta víctima:**

Erika Lorena Parrado Cepeda

Mediante Resolución 00889 de 2014 fue nombrada en el empleo de carrera en vacancia temporal de profesional especializado Código 2028 Grado 18 de la planta global de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales- ANLA-

- **Presunto Disciplinado**

Juan David Herrera Gómez

Mediante Resolución 664 de 2020 el director general de la ANLA, lo nombró en el cargo profesional especializado Grado 24,

Al revisar la calidad de la víctima y del presunto disciplinado, no cabe duda que se trata de dos servidores públicos que pertenecen a la planta de personal de la ANLA. En ese sentido, conforme al artículo 12 de la Ley 1010 de 2006³⁴, la competencia para conocer de los procesos disciplinarios en el marco de una queja por acoso laboral (y sexual en un contexto laboral) es del Ministerio Público, es decir la Procuraduría General de la Nación, por conducto de la Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá, por tener, en este caso las dos partes, la calidad de servidores públicos.

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 - Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá para conocer de la queja por acoso laboral (en la modalidad de acoso sexual) contra el servidor público Juan David Herrera Gómez por los presuntos actos de hostigamiento sexual en contra de la servidora pública Erika Lorena Parrado Cepeda.

SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Procuraduría General de la Nación - Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá, para el ejercicio de su competencia correspondiente.

TERCERO: COMUNICAR esta decisión a la Procuraduría General de la Nación, a la Procuraduría Primera Distrital de Instrucción de Bogotá, a la Presidencia de la República, a la Contraloría General de la República, a la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, ANLA, a la oficina de Control Disciplinario Interno, a la señora Erika Lorena Parrado Cepeda, al señor Juan David Herrera Gómez y al señor Gabriel Antonio Morato Rodríguez y al correo electrónico julianhenao8989@gmail.com, desde el cual se interpuso la queja anónima.

CUARTO: RECONOCER personería al doctor Rodrigo Alfredo Mariño Montoya como apoderado del ANLA en los términos del poder conferido.

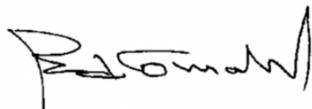
³⁴ Ley 1010 de 2006: «ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Cuando la víctima del 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.»

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

SEXTO: ADVERTIR que contra la presente decisión no procede recurso alguno, tal como lo dispone expresamente el inciso 3º del artículo 39 de 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.

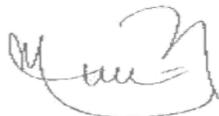
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÉDGAR GONZÁLEZ LÓPEZ
Presidente de la Sala



ÓSCAR DARÍO AMAYA NAVAS
Consejero de Estado



MARÍA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA
Consejera de Estado



ANA MARÍA CHARRY GAITÁN
Consejera de Estado



REINA CAROLINA SOLÓRZANO HERNÁNDEZ
Secretaria de la Sala