



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO 25 ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SECCIÓN SEGUNDA - ORAL**

Bogotá D.C., quince (15) de febrero de dos mil veintidós (2022)

<b>PROCESO No.:</b>	<b>11001-33-35-025-2018-00485-00</b>
<b>DEMANDANTE:</b>	<b>CLAUDIA ESPERANZA CALLE RODRÍGUEZ</b>
<b>DEMANDADO(A):</b>	<b>NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA – POLICÍA NACIONAL – DIRECCIÓN DE SANIDAD</b>
<b>MEDIO DE CONTROL:</b>	<b>NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO</b>

De conformidad con lo previsto en el artículo 181 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y no avizorando causal que invalide lo actuado, procede el Despacho a proferir la **SENTENCIA** que en derecho corresponda, conforme con lo siguiente:

### **I. ANTECEDENTES**

#### **1.1. Pretensiones.**

La señora **CLAUDIA ESPERANZA CALLE RODRÍGUEZ**, pretende que, a través del procedimiento previsto para este medio de control, se declare la nulidad del oficio No. S-2018-022207/JEFAT-GASIS- 3.1. del 12 de marzo de 2018 y la declaratoria de existencia y nulidad del acto ficto o presunto producto del silencio guardado frente al recurso de reposición y en subsidio apelación en contra del anterior acto, mediante los cuales se negó la reubicación de la demandante a la Unidad Duarte Valero

Como consecuencia de lo anterior, y a título de restablecimiento del derecho, solicitó se ordene a la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, autorizar la reubicación laboral de la demandante Unidad Duarte Valero en el área de clínica en Bogotá D.C., o a un punto cercano a su hogar en la jornada que venía laborando.

#### **1.2. Fundamentos fácticos.**

Los hechos y omisiones en que se apoyan las anteriores declaraciones y condenas se resumen de la siguiente manera:

- La demandante ingresó a laborar con la Policía Nacional en el año 1999 , como odontóloga rural, posteriormente continuó vinculada mediante contrato de prestación de servicios y el 10 de diciembre de 2007 fue nombrada provisionalmente como odontóloga general atendiendo urgencias y con posterioridad consulta externa, desempeñando esta función con excelencia
- Desde el 12 de diciembre de 2016, fue ubicada en brigadas, en estaciones de policía y colegios haciendo control de placa bacteriana y fluorizaciones en niños, imponiéndosele una carga exagerada debiéndose trasladar cada día a diferentes lugares diferentes los cuales se excedían en las horas que por contrato debía cumplir, así mismo debía cumplir labores de escritorio. En esa medida fue relegada a cumplir una labor secundaria a la principal de odontóloga.
- Todo este tiempo la actora a sufrido maltratos y humillaciones tanto en lo personal como en lo profesional ya que no tiene un escritorio o un puesto de trabajo fijo y se le ha vulnerado el derecho a un traslado el cual ha solicitado en cuatro oportunidades.
- La falta de actividad profesional, a pesar de contar con tanta experiencia en la parte asistencial y profesional no han sido tenidos en cuenta para su solicitud de traslado y le han cerrado laboralmente las puertas al tiempo también por sus colegas debido a que debe estar en un puesto de escritorio.
- En la actualidad la actora se encuentra desempeñando funciones de escritorio, digitando historias clínicas o visitando colegios cumpliendo funciones de higienista dental, funciones secundarias.
- Por medio de petición del 06 de marzo de 2018 la actora solicitó el traslado, el cual fue negado a través del oficio S-2018-022207/GEFAT-GASIS-3.1 del 12 de marzo de 2018. En contra de esta decisión interpuso recurso de reposición y apelación el cual fue resuelto confirmando la decisión a través del oficio S-2018-0349361 JEFAT – GASIS-3.1 del 25 de abril de 2018.

### **1.3. Normas trasgredidas y concepto de violación.**

Considera la parte demandante como violadas las siguientes disposiciones:

**Constitucionales:** artículos 12, 25 y 53

Trajo a colación las sentencias C-655 de 1998, T-335 de 2000 y T-565 de 2014 y del Consejo de Estado dentro del proceso 1800123310002004007101 y concluyó que es aplicable al caso pues la actora fue llevada a cumplir una función secundaria

como principal, así como administrativas lo cual la desmejora en sus condiciones laborales por el no ejercicio de su carrera profesional por la cual fue contratada de manera principal, lo que también desmejora el servicio al interior de la entidad, pues existe una real existencia de la necesidad de los servicios profesionales de la actora.

#### **1.4. Contestación de la demanda.**

### **POLICÍA NACIONAL**

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones indicando que la demandante se encuentra ubicada en el área de Promoción y Prevención de la Salud, en el edificio Brigadier General Edgar Yesid Duarte Valero y que por capacidad instalada y adecuación de volumen en este momento en ninguna de las unidades médicas de Bogotá existe disponibilidad del horario en que la Doctora Claudia Esperanza Calle Rodríguez ha venido laborando, que es de las 07:00 horas a las 11:00 horas en consulta externa, por tal razón se le ofreció la posibilidad a la señora funcionaria de ejercer sus funciones dentro del horario que ella requiere en los ESPAB de los municipios de Soacha, Fusagasugá, Zipaquirá y Chía.

Indicó que por virtud de la Resolución No. 412 de 2000, que creo los programas Ambientes Saludables y Escuelas de Eficiencia, y en atención y adherencia a las guías de manejo, con el fin de brindar atención en programas de Promoción y Prevención a la población más vulnerable entre edades de los 3 a los 17 años, que tiene la Policía Nacional en los tres colegios de la ciudad de Bogotá y se designó a la profesional SM-18 CLAUDIA ESPERANZA CALLE RODRIGUEZ para que realice la intervención odontológica a esta población en los colegios Nuestra Señora de Fátima y el Colegio San Luis, en la jornada laboral de las 07:00 horas a las 11:00 horas, donde debe realizar las actividades de Promoción y prevención propias de las funciones en el cargo de Odontóloga General, dando cumplimiento a lo ordenado en la resolución por el Ministerio de Salud.

Argumentó que la profesional cuenta con el tiempo y la disponibilidad de atender la complicación de la discapacidad de su hija, atender su consulta particular o cualquier otra necesidad, toda vez que la señora funcionaria trabaja solo cuatro (4) horas con la Institución, además cuenta con un descanso extraordinario (media jornada laboral como incentivo dado por la Dirección General a los funcionarios de planta de la Policía Nacional uniformados y no uniformados, mediante Resolución No. 03162 de 2016), descanso que cada funcionario programa según su necesidad personal, otorgado una vez al mes, además de las licencias no remuneradas y los permisos que solicite siempre y cuando cumplan con las condiciones de ley para su aprobación y/o la concertación.

## **II. TRÁMITE PROCESAL**

La demanda fue admitida por auto de 30 de noviembre de 2020 [p. archivo 019 expediente pdf], y debidamente notificada a la entidad demandada, a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y al Ministerio Público.

La audiencia inicial se llevó a cabo el quince (15) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), donde además de adelantar todas las etapas se decretó interrogatorio de parte.

La audiencia de pruebas se llevó a cabo el veintiocho (28) de octubre de dos mil veintiuno (2021), donde se practicó el interrogatorio y se concedió el uso de la palabra para que las partes presentaran sus alegatos de conclusión. [p. archivo 031 expediente pdf],

### **III. PRUEBAS OBRANTES EN EL PROCESO**

Fueron solicitadas, decretadas y legalmente incorporadas, las siguientes:

#### **3.1. Por la parte demandante:**

- a. Oficio No. S-2018-022207/JEFAT-GASIS-3.1 del 12 de marzo de 2018, mediante el cual se niega la reubicación laboral de la demandante (fl. 3 pdf).
- b. Oficio No. S-2018-034936 /GEFAT-GASIS-3.1, mediante el cual se resuelve el recurso de reposición y en subsidio apelación (fl. 11 pdf).
- c. Hoja de vida de la demandante (fl. 28 pdf).
- d. Petición del 06 de marzo de 2018 dirigido a la Dirección General de la Policía Nacional mediante le cual interpone queja por acoso laboral (fl. 32 pdf).
- e. Acta 001-ADEHU-GRUAS-2.25 del 03 de abril de 2018 sesión del comité de convivencia laboral (fl. 38 pdf).
- f. Petición del 06 de marzo de 2018, mediante el cual la actora solicita la reubicación laboral (fl. 63 pdf).
- g. Historia clínica de Daniela Valentina Ramírez Calle hija de la demandante (fl. 77 pdf).
- h. Registro civil de nacimiento de Samuel Jerónimo Ramírez Calle (fl. 81 pdf).
- i. Registro civil de nacimiento de Daniela Valentina Ramírez Calle (fl. 82 pdf).
- j. Autorizaciones de servicios médicos de Daniela Valentina Ramírez Calle (fl. 83 pdf).
- k. Solicitud de traslado de la actora de fecha 25 de abril de 2017 (fl. 91 pdf).
- l. Oficio S-2017-037660/GEFAT-GASIS -3.1 del 28 de abril de 2017, mediante el cual se autoriza el traslado de la actora (fl. 92 pdf).

- m. Oficio S-2017-0359971JEFAT-ESPAMSUR 57.29 del 20 de abril de 2017 suscrito por la Jefe de la Unidad Médica Sur, en la cual da un concepto laboral (fl. 93 pdf).
- n. Acta de posesión 00571 de 2007 mediante la cual se da posesión a la actora en el cargo de odontólogo 2097-14 (fl. 94 pdf).
- o. Manual Especifico de Funciones y Competencias del cargo asesor misional en sanidad 2.2-16 (fl. 95 pdf).
- p. Oficio S-2007 454344JEFAT – GASIS 3.1 del 11 de diciembre de 2017 mediane el cual se da respuesta a una petición de la actora de fecha 4 de diciembre de 2017 (fl. 97 pdf).
- q. Petición el 06 de marzo de 2018 enervada por la actora solicitando el traslado (fl. 102 pdf).
- r. Petición del 14 de julio del 2018 en procura del Acta 001-ADEHU-GRUAS-2.25 del 03 de abril de 2018 (fl. 103 pdf).
- s. Oficio S-2017 GEFAT-GASIS 53.3 mediante el cual se da respuesta y sustento a solicitud de traslado (fl. 104 pdf).
- t. Oficio S-2018 021303 ADEHU GRUAS del 17 de abril de 2018 mediante el cual se da respuesta a una petición del 03 de abril de 2018 (fl. 105 pdf).
- u. Petición del 14 de julio de 2018 mediante el cual la actora solicita información sobre la queja por acoso laboral (fl. 106 pdf).
- v. Petición de traslado a consultas odontológicas radicada por la actora el 24 de febrero de 2017 (fl. 107 pdf).
- w. Historia laboral allegada por la accionada (fl. 236 pdf).

### **3.2. Recaudadas en el proceso**

**1. Preguntado:** Manifesté a que unidad de la PONAL pertenece

**Contesto:** A la Dirección de Sanidad

**2. Preguntado:** Le dieron una OAP o resolución de traslado

**Contesto:** No

**3. Preguntado:** En el lugar donde trabaja hay más perdonas de planta

**Contesto:** Hay mas de planta

**4. Preguntado:** Esas personas de planta son profesionales en odontología

**Contesto:** Si, hay una que es profesional que es coordinadora de área de odontología de todos los odontólogos de Bogotá, Amazonas

**5. Preguntado:** Las otras personas de planta realizan las mimas funciones de planta realizan las mimas funciones suyas

**Contesto:** No

**6. Preguntado:** Que funciones realiza usted

**Contesto:** Odontología de promoción y protección, higienista dental, paso informe de las charlas que hago, no tengo funciones clínicas y de funciones con el paciente, solo hago estadística y paso los datos. Me desplazo a diferentes colegios todos los días a diferentes partes y a las estaciones a dar charlas. Estoy separada de la actividad clínica que desempeñaba desde hace 16 años. No me han dado ningún documento de traslado. No hago diagnóstico a ningún paciente, solo valoración preventiva. En 5 años llevo pidiendo que me reubiquen, pero soy la única odontóloga que hace promoción y prevención. Estudie mecánica dental, gerencia en salud y por eso he pedido que me trasladen a la parte asistencial pero no ha sido posible. En pandemia estuve trabajando haciendo diferentes incorporaciones y servir como apoyo. Me siento desmejorada en las condiciones de trabajo por cuanto no me dejan desempeñarme en la parte clínica. Mi desempeño ha sido excelente sin anotaciones en la hoja de vida.

**7. Preguntado:** El área de prevención y promoción hace parte de la salud dental

**Contesto:** Si, se cran pautas para que la personas tenga una buena salud dental

**8. Preguntado:** Los profesionales están obligadas a diligenciar la historia clínica

**Contesto:** Si están obligados

**9. Preguntado:** Se le han pagado sus prestaciones sociales

**Contesto:** Si

**10. Preguntado:** Dentro de ellas está el subsidio de transporte

**Contestó:** No

**11. Preguntado:** Le han pagado subsidio de transporte

**Contesto:** No porque devengo más de 2 smlmv

**12. Preguntado:** En esa unidad goza de condiciones constitucionales dignas

**Contesto:** Si

## PREGUNTAS DEL DESPACHO

**Preguntado:** Usted le llena las hojas de vida de otros odontólogos por cuanto dice que solo hace actividades de escritorio

**Contesto:** No, no hago historia clínica, solo hago campañas a las personas de higiene oral y técnicas de cepillado. No estoy llenando historia clínica, ni procesos clínicos

**Preguntado:** La campaña de prevención hace cuanto existe en la PONAL

**Contesto:** De Siempre, es una función secundaria a la actividad que lo realiza solo que se debe hacer desde la atención del paciente

**Preguntado:** Esa actividad la puede hacer otro profesional que no sea odontóloga

**Contesto:** Si una higienista dental

**Preguntado:** Hay en la institución higienista dental

**Contesto:** Si

**Pregunto:** conoce los nombres de algunos

**Contestó:** Elizabeth Riaño, hay bastantes, pero no los tengo presentes

**Preguntado:** Esa prevención solo la puede hacer el odontólogo y el higienista

**Contestó:** si, cualquiera de los 2

**Preguntado:** Dentro de su grupo de trabajo cuanta persona hay

**Contesto:** 22 personas

**Preguntado:** Como es el grupo

**Contesto:** 1 odontólogo, 10 enfermeras jefes auxiliares de enfermería, fisioterapeuta

**Preguntado:** No hay higienista dental

**Contesto:** No

**Preguntado:** Que sectores tiene que abarcar

**Contestó:** Colegios y charlas en la Metropolitana de Bogotá

**Preguntado:** diario o esporádico

**Contesto:** Esporádico se dan las charlas 2 veces a la semana y a colegios 2 veces al mes

**Preguntado:** En el otro resto de tiempo que hace

**Contestó:** Pasar estadista de las personas a las que les he dado la charla

**Preguntado:** Después de esa charla usted queda libre o es apenas el tiempo

**Contestó:** es el tiempo suficiente para preparar las actividades

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

##### **4.1. Parte demandante**

El apoderado de la parte actora manifestó que está probado que la actora renunció a las pretensiones económicas para demostrar que su único propósito es cumplir la función profesional en la que se formó.

En el manual de funciones está establecido la actividad clínica pero la actividad de promoción y prevención hace parte de esta no es la principal y la accionada insiste en mantenerla aislada sin razón por cuanto no tiene sanciones y un buen desempeño

Que del interrogatorio se deduce que la labor de la actora la puede hacer una higienista dental y que al poner a la actora a ello se desperdicia el recurso humano como es el caso de la actora.

Es inherente a las funciones de los odontólogos dar promoción y prevención y no se ha demostrado que la actora tenga limitación para desempeñar la actividad clínica.

La accionante ejerció por mas de 10 años la actividad clínica y de manera intempestiva se separó de esa función y tampoco hay acto administrativo que así lo haya determinado.

Que la actora tiene requisitos de idoneidad para ejercer la profesión y mantener a la actora en esa labor lo que se hace es afectar la función pública en la medida que el recurso humano no se está empleado como corresponde que en el caso de la actora es ser odontóloga y así lo pretende al haber renunciado a los efectos económicos de la demanda.

Solicito acceder a las pretensiones de la demanda ordenando la prestación de actividad clínica para la actora.

## **4.2. Parte demandada**

Manifestó que de conformidad con el Decreto 1792 de 2000 se establece la carrera administrativa especial, en concordancia con la Ley 091 de 2007 se definió el traslado en el artículo 34, lee norma.

El artículo 36 habla de la reubicación, porque a la actora no se trasladó, sino que se le reubicó, lee norma.

Figura de la cual hizo uso la accionada reubicándola en prevención y promoción de la salud desarrollando su función en consulta externa en esta función, trabajado de 7 a 11 horas

Que se le ofreció la posibilidad a la actora de prestar esta función en los municipios de Soacha, Fusagasugá, Zipaquirá y Chía.

Por tanto, solicita se nieguen las pretensiones de la demanda.

## **V. CONSIDERACIONES**

### **5.1. Competencia.**

Este Despacho es competente para decidir el asunto en primera instancia, por razón de la naturaleza de la acción, la tipología del medio de control, la cuantía y el factor territorial, de acuerdo con lo normado por los artículos 155, 156 y 157 del CPACA

Por consiguiente, sin que se advierta o evidencie causal alguna de nulidad que puedan invalidar total o parcialmente lo actuado, procede este Juzgado a proferir la sentencia que en derecho corresponda.

### **5.2. Problema jurídico.**

Como quedó sentado en la audiencia inicial, el litigio consiste en establecer si hay lugar o no a ordenar a NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA – POLICÍA NACIONAL – DIRECCIÓN DE SANIDAD, la reubicación de la demandante Claudia Esperanza Calle Rodríguez en la Unidad Duarte Valero en el área clínica en Bogotá o a un punto razonablemente cercano a su hogar en la jornada que venía laborando teniendo en cuenta su trayectoria laboral, desempeño causados por la discriminación y trato indebido en su condición de mujer.

- **Marco normativo y jurisprudencial**

El Decreto 1792 de 2000, Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se

establece la Carrera Administrativa Especial, en su artículo 53 estableció el traslado de la siguiente manera:

**ARTICULO 53. TRASLADO.** Es el acto del nominador o de quien éste haya delegado, por el cual se transfiere a un servidor público, a un empleo vacante en forma definitiva **con funciones y requisitos iguales o similares y condiciones salariales iguales a otras dependencias, estando el empleado obligado a cumplirlo.** (Negrillas fuera de texto)

Así mismo, hay traslado cuando la administración autoriza el intercambio de empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias y para los cuales se exijan requisitos mínimos iguales o similares para su desempeño.

En uno u otro caso, este acto deberá cumplirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación, previa entrega del cargo.

De otro lado, el Decreto 91 de 2007, por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal, estableció en materia de traslados y reubicación:

**ARTÍCULO 32. PLANTAS DE PERSONAL.** Las plantas de personal que conforman las entidades del Sector Defensa son globales, sin perjuicio de que se encuentren reguladas en actos administrativos distintos, como se enuncia a continuación:

1. Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional: Comprende los empleos públicos del personal civil y no uniformado asignado a la Unidad Gestión General del Ministerio de Defensa, Comando General de las Fuerzas Militares, Comandos de Fuerza, Policía Nacional, Dirección General de Sanidad Militar, Dirección General Marítima, Justicia Penal Militar.

2. Planta de Personal de las Entidades Descentralizadas, Adscritas y Vinculadas: Comprende los empleos públicos del personal civil y no uniformado y trabajadores oficiales de las entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, en el entendido que cada una de ellas tienen su planta de personal independiente.

(...)

**ARTÍCULO 34. TRASLADO.** Es el acto del nominador o de quien este haya delegado, por el cual se transfiere a un servidor público del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, a un empleo vacante en forma definitiva con funciones y requisitos iguales o similares y condiciones salariales iguales, a otras dependencias, estando el empleado obligado a cumplirlo.

Así mismo, hay traslado cuando la administración autoriza el intercambio de empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, con igual asignación básica y para los cuales se exijan requisitos mínimos iguales o similares para su desempeño.

En uno u otro caso, el traslado deberá cumplirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su comunicación, previa entrega del cargo.

**ARTÍCULO 35. VIABILIDAD DEL TRASLADO.** El traslado de un servidor público del Ministerio de Defensa Nacional, de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, es viable dentro de una misma planta global de personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente decreto.

**ARTÍCULO 36. REUBICACIÓN FÍSICA DE LOS EMPLEOS.** Es el acto del nominador o de quien este haya delegado, mediante el cual se cambia la ubicación física de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente decreto.

Esta reubicación deberá efectuarse teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo y las del área donde deberá ser ubicado.

**ARTÍCULO 37. VIABILIDAD DE LA REUBICACIÓN.** La reubicación de un empleo del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, pertenezca o no al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, es viable dentro de una misma planta global de personal, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente decreto.

La Corte Constitucional tuvo oportunidad de pronunciarse respecto de la constitucionalidad del artículo 53 del Decreto 1792 de 2000, mediante la sentencia C-096 de 2007, allí discurrió:

Nótese entonces que, en materia de traslados de personal en el sector público, el juez constitucional ampara los derechos no sólo del trabajador sino aquellos de los integrantes de su núcleo familiar, cuando quiera que se logre demostrar vulneración de derechos fundamentales. En tal sentido, la Corte en sentencia T- 909 de 2004, a propósito de una petición de tutela interpuesta por una docente trasladada, consideró que *“el amparo constitucional, en principio, es improcedente para controvertir los actos administrativos mediante los cuales se ordena un traslado, salvo que este último sea intempestivo, arbitrario y atente contra la unidad familiar; o se coloque en grave riesgo la vida salud o integridad personal del trabajador o algún miembro de su familia; o se atente contra el derecho de los niños a tener una familia.”*

Así pues, el acto de traslado, entendido éste como un acto del nominador o de quien éste haya delegado, por el cual se transfiere a un servidor público, a un empleo vacante en forma definitiva con funciones y requisitos iguales o similares y condiciones salariales iguales a otras dependencias o cuando la administración autoriza el intercambio de empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias y para los cuales se exijan requisitos mínimos iguales o similares para su desempeño, encuentra su fundamento en las facultades constitucionales de que dispone la administración para satisfacer el interés general. Con todo, tal facultad discrecional no es absoluta por cuanto el acto administrativo de traslado debe sujetarse a la Constitución, en especial, al catálogo de derechos fundamentales, así se trate de las carreras administrativas especiales, como es el caso del personal civil del Ministerio de Defensa Nacional.

## 5. El carácter obligatorio de los traslados de dichos funcionarios no vulnera el derecho al debido proceso administrativo.

(...)

Ahora bien, en el presente caso el demandante parece entender que la obligatoriedad de los traslados de personal se opone al derecho al debido proceso administrativo, por cuanto el funcionario tendría que cumplir irremediablemente con la orden, sin que se tome en consideración la afectación de sus derechos fundamentales.

Sobre el particular, la Corte estima que no le asiste razón al ciudadano por cuanto confunde una característica esencial de todo acto de traslado que se lleve a cabo en el sector público **cual es su obligatoriedad, fundada ésta en el mantenimiento de la disciplina y el orden al interior de la administración pública, y por supuesto, en atención a las necesidades del servicio, con las motivaciones específicas que llevaron al nominador a adoptar la decisión y las situaciones personales y familiares que pueden concurrir en el funcionario trasladado**, las cuales son alegables ante la administración y los jueces por las diversas vías procesales reseñadas. En otras palabras, el legislador no vulneró los derechos fundamentales alegados por cuanto no sólo es racional que los traslados de personal en el Estado sean obligatorios, sino que tampoco estaba ante el deber de señalar todas las situaciones concretas que podría alegar el trasladado para oponerse al cumplimiento del acto administrativo. En otras palabras, el carácter obligatorio de los traslados de personal de manera alguna riñe con el derecho que tiene el funcionario trasladado para alegar, en un caso concreto, vulneración de derechos fundamentales.

De lo expuesto se puede colegir que es procedente el traslado del personal civil del Ministerio de Defensa, el cual se reviste de obligatoriedad, siempre que este fundado en las necesidades del servicio con las motivaciones que lo sustentan y teniendo en cuenta las situaciones particulares que concurren en el funcionario trasladado.

A su vez, el Consejo de Estado, en sentencia del 29 de julio de 2021 dentro del radicado 25000-23-42-000-2016-01024-01(3211-19), indicó:

### 2.1. Reubicación física de los empleos públicos del personal civil no uniformado asignados a la Dirección General de Sanidad Militar.

El artículo 32 del Decreto Ley 091 de 2007<sup>1</sup>, estableció que las plantas de personal que conforman las entidades del sector defensa son globales; así

---

<sup>1</sup> **“ARTÍCULO 32. PLANTAS DE PERSONAL.** Las plantas de personal que conforman las entidades del Sector Defensa son globales, sin perjuicio de que se encuentren reguladas en actos administrativos distintos, como se enuncia a continuación: 1. Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional: Comprende los empleos públicos del personal civil y no uniformado asignado a la Unidad Gestión General del Ministerio de Defensa, Comando General de las Fuerzas Militares, Comandos de Fuerza, Policía Nacional, **Dirección General de Sanidad Militar**, Dirección General Marítima, Justicia Penal Militar. 2. Planta de Personal de las Entidades Descentralizadas, Adscritas y Vinculadas: Comprende los empleos públicos del personal civil y no uniformado y trabajadores oficiales de las entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, en el entendido que cada una de ellas tienen su planta de personal independiente”.

mismo, dispuso que la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional comprende los empleos públicos del personal civil y no uniformado asignado a la Dirección General de Sanidad Militar.

En ese orden, y en lo pertinente a la reubicación física de los empleos antes mencionados el artículo 36 de la misma disposición, instituyó:

“(…)

**ARTÍCULO 36. REUBICACIÓN FÍSICA DE LOS EMPLEOS.** *Es el acto del nominador o de quien este haya delegado, mediante el cual se cambia la ubicación física de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del presente decreto.*

*Esta reubicación deberá efectuarse teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo y las del área donde deberá ser ubicado.*

(…)”

De lo anterior se colige, que los empleos públicos de la Dirección General de Sanidad Militar pertenecen a la planta global del Ministerio de Defensa Nacional; dicho esto, para el caso de esa dependencia es el Director General el funcionario delegado para ubicar o reubicar físicamente los empleos que pertenecen a ella. Tal reubicación, podrá hacerse observando la naturaleza de las funciones y el área donde se ubica el empleado.

#### **2.1.1. Del *ius variandi*.**

Una de las formas de subordinación como elemento fundamental de las relaciones laborales, recae sobre la posibilidad que tiene el empleador de modificar el lugar de trabajo de sus empleados ya sean públicos o privados. Esto es así, porque el ejercicio de autoridad se manifiesta a través del ***ius variandi*** el cual debe entenderse como una potestad que tiene el patrono para modificar en cualquier momento las condiciones en las que el trabajador presta sus servicios.

Conforme a lo anterior, es preciso indicar que el *ius variandi* fue definido por la Corte Constitucional como “(…) *la facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo*”<sup>2</sup>.

Sin embargo, se estima que este principio encuentra su límite en la dignidad humana, en los derechos constitucionales, en la razonabilidad y la proporcionalidad de las decisiones tomadas entorno al trabajador, tal y como lo expuso la Corte Constitucional en la sentencia T- 351 de 2014, así :

“(…)”

**3.4.1. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación<sup>3</sup>, en términos generales, el *ius variandi* comprende la facultad del empleador de modificar las**

<sup>2</sup> T-409 de 1992.

<sup>3</sup> Al respecto, entre otras, puede consultarse las Sentencias T-682 de 2014, T-067 de 2014, T-048 de 2013 y T-325 de 2010.

condiciones de trabajo. Precisamente, en la Sentencia T-682 de 2014<sup>4</sup>, este Tribunal delimitó conceptualmente la citada facultad como “una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador –público o privado– sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo”.

3.4.2. Este ejercicio del poder subordinante puede tener múltiples manifestaciones, como –por ejemplo– la exigencia a los trabajadores de utilizar un determinado uniforme o de realizar la prestación del servicio en una específica jornada. No obstante, para los efectos de esta providencia, resulta relevante mencionar una de sus posibles expresiones. En efecto, como lo ha indicado este Tribunal, “uno de los aspectos de mayor relevancia dentro del ejercicio del ‘ius variandi’ se define precisamente como la facultad con la que cuenta el empleador para ordenar traslados, ya sea en cuanto al reparto funcional de competencias (factor funcional), o bien teniendo en cuenta la sede o lugar de trabajo (factor territorial)”.

3.4.3. Si bien el ejercicio de la citada facultad es discrecional, no supone –desde ninguna perspectiva– la habilitación para desplegar un actuar arbitrario. Por el contrario, la Corte ha reiterado que existen límites cuyo sustento se encuentra en el último inciso del artículo 53 del Texto Superior, según el cual: “[l]a ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana, ni los derechos de trabajadores”.

Lo anterior fue objeto de desarrollo en la Sentencia T-687 de 2013<sup>5</sup>, en la cual se indicó que el **ius variandi** “(...) **tiene como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador y de su familia<sup>6</sup> establecidos en la Constitución**; (i) en las disposiciones que exigen que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas<sup>7</sup>; (ii) en las que consagran los derechos de los trabajadores y facultan a éstos para exigir de sus empleadores la satisfacción de las garantías necesarias para el normal cumplimiento de sus labores<sup>8</sup>; y (iii) en los principios mínimos fundamentales que deben regular las relaciones de trabajo y que se encuentran contenidos en el artículo 53<sup>9</sup>”.

3.4.4. Por lo anterior, al momento de ejercer las potestades que se derivan del **ius variandi**, el empleador debe tener en cuenta criterios de proporcionalidad y racionalidad. En términos de la sentencia previamente citada, “las decisiones deben estar conforme a los principios de razonabilidad y proporcionalidad

<sup>4</sup> M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. En esta sentencia, la Corte se pronunció sobre tres casos que implicaban discusiones en torno a conflictos entre empleadores y trabajadores. Dos de ellos suponían tensiones en relación con el *ius variandi*. En el primero, un directivo de una empresa había sido trasladado a otro municipio que quedaba a ocho horas de su domicilio. Él era el responsable de acompañar a su hijo a citas médicas, pues éste se encontraba en delicado estado de salud. Además, había sido trasladado tras haber dado testimonio en un proceso laboral en el cual se condenó a la empresa. En el segundo caso, una docente solicitó su traslado alegando razones médicas, pero ello fue negado por el empleador. Todas las autoridades judiciales, ya fuera en primera o en segunda instancia, denegaron el amparo solicitado. Al momento de abordar el examen de los asuntos planteados, entre otros aspectos, la Corte reiteró la jurisprudencia de esta Corporación en torno al *ius variandi*, su ejercicio y los límites a los cuales está sometido. En ambos casos, concedió el amparo, en el primero, por cuanto hubo un abrupto e inconsulto traslado que rompió la unidad familiar, sin que existieran pruebas o razones técnicas que justificaran la modificación del lugar de trabajo del padre del menor enfermo. En el segundo, por cuanto la actora se hallaba en tratamiento constante y era claro que se encontraba enferma, pero –además– en atención al difícil acceso al lugar en el que se desempeñaba, lo que implicaba el deber del empleador de tener en cuenta la situación de su trabajadora.

<sup>5</sup> M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. En esta sentencia, la Corte se pronunció sobre un traslado de una docente que tuvo que dejar su plaza por el cumplimiento de otra providencia que había dispuesto una reubicación. Por razones de orden público, no pudo movilizarse junto con su hija al nuevo lugar al que fue asignada, quien se quedó viviendo con la abuela. Adicionalmente, no se respetó su perfil profesional y académico, ya que las materias que ella dictaba ya estaban cubiertas por otro docente. La autoridad judicial de primera instancia concedió el amparo, entre otras razones, en atención a que no se tuvo en cuenta su perfil académico. La Corte confirmó esta providencia. Para ello, reiteró la jurisprudencia en torno a los límites al *ius variandi*, en especial, enfatizó que la discrecionalidad del empleador implica que se decisión se ajuste a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, que implican que el traslado se sustente en las necesidades reales del servicio, pero también en la situación específica del trabajador. Con todo, este Tribunal enfatizó que el juez constitucional, al momento de decidir este tipo de asuntos, ha de tener en cuenta el impacto de su fallo en la prestación del servicio público, razón por la cual ha de adoptar medidas que le permitan al empleador adaptarse a la orden.

<sup>6</sup> Sentencia T-664 de 2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

<sup>7</sup> Artículo 1, 25 y 53.

<sup>8</sup> Preámbulo y artículos 1, 2, 25, 39, 48, 53, 54, 55, 56 y 64.

<sup>9</sup> Sentencia T-065 de 2007, M.P. Rodrigo Escobar Gil.

*respondiendo (i) a las necesidades reales del servicio” (condición objetiva) y (ii) atendiendo a las necesidades personales del trabajador, cuando el traslado comprometa sus derechos fundamentales o los de su familia de forma grave (condición subjetiva).*

(...)”

En ese orden de ideas, queda claro que el *ius variandi* es una facultad discrecional del empleador, pero no por ello, la aplicación de este principio implica que las decisiones que se tomen con base en él, se tornen arbitrarias y terminen vulnerando los derechos de los trabajadores, sin que esto cause ninguna consecuencia.

Así las cosas, cuando el trabajador considere que con las medidas adoptadas por su empleador se perturbaron uno o varios derechos fundamentales, **este tiene el deber de demostrar tal menoscabo, ya que la sola enunciación de la vulneración no es suficiente para que el juez constitucional u ordinario revoque la medida tomada por el empleador.** (Negrillas fuera de texto)

De lo expuesto, es claro que recae en el empleado demostrar el menoscabo sufrido a causa del traslado o reubicación ya que no basta la mera enunciación de la vulneración o perjuicio.

### **Caso concreto**

De entrada, se debe dejar sentado que lo pretendido es anular los actos proferidos en el año 2018, producto de la petición enervada por la actora que buscan el traslado al área clínica, como consecuencia de haberse ubicado a la actora en el área de prevención y promoción en el año 2017, luego el estudio se centrará en la legalidad de esa respuesta y no de los actos anteriores.

En el presente caso, conforme la documental allegada se tiene que la demandante, luego de una larga trayectoria laboral con la Policía Nacional es nombrada en provisionalidad en el cargo de odontóloga mediante Resolución 1418 del 20 de noviembre de 2007, cargo del cual tomo posesión el 10 de diciembre de 2007, acorde con el acta de posesión 00571 de 2007 (fl. 94 anexos de la demanda).

Por medio de petición del 24 de febrero de 2017, la actora solicitó el traslado a consulta odontológica (fl, 107 carpeta 002 anexos)

A través de oficio No. S- 2017 JEFAT – GASIS del 02 de marzo de 2017 se le aclaran las dudas a la actora respecto de su traslado indicándole (fl, 104 carpeta 002 anexos):

De manera atenta y respetuosa y en aras aclarar las dudas del porqué de su reubicación laboral me permito informar a la señora profesional que:

Teniendo en cuenta su experiencia, su excelente desempeño en la parte clínica y el gran aporte que por su ética y conocimiento puede aportar a la institución se ubicó en el Programa de Escuelas Saludables de P y P siendo este uno de los programas más relevantes para la Institución y con el que más altas metas estamos comprometidos a cumplir por los requerimientos de la Secretaria Distrital de Salud es por lo que necesitamos de su invaluable ayuda, servicio y colaboración; también con el ánimo de generar una oxigenación del ambiente laboral para el bienestar de usted como profesional y de los funcionarios de la Unidad Médica del Sur

Mediante oficio S-2017-454344 JEFAT-GASIS 3.1 del 11 de diciembre de 2017, se da respuesta a una petición del 04 de diciembre de 2017, (fl, 104 carpeta 002 anexos), respecto del traslado, allí se le indicó:

El Subsistema de Salud de la Policía Nacional cuenta con una población de más o menos 160 mil usuarios a los que se deben realizar intervención en acciones de **PROMOCION Y PREVENCIÓN** en salud oral.

Por esta razón es necesario disponer del personal de odontólogos que realicen estas intervenciones con mayor énfasis en la población de los 3 a los 17 años, realizando las actividades propias de Promoción y Prevención, control de placa, charlas de instrucción de cepillado, prácticas saludables, aplicación de barniz de flúor, diligenciamiento de los formatos de PyP establecidos por la institución durante todo el año, asistiendo a los colegios der la Policía Nacional y beneficiar a esta población y en las Jornadas especiales **“SOY GENERACION MAS SONRIENTE”** programadas por la Secretaria de Salud.

Conociendo su trayectoria en la institución, su amplio conocimiento en los procedimientos odontológicos, en su compromiso institucional, su conocimiento en la importancia de la Promoción y Prevención de la salud oral, se tomó la decisión de ubicarla en el programa de PyP, Escuelas Saludables, como programa bandera de la Policía Nacional para realizar estas intervenciones mencionadas en los niños de los colegios de la institución y para generar un cambio del ambiente laboral, una oxigenación en su labor diaria tan fatigante y tan repetitiva.

Teniendo en cuenta lo anterior y las funciones propias de la profesión son actividades de un funcionario con grado SM-18 Servidor misional en Sanidad Policial con título de **ODONTOLOGO**:

**“Prestar asistencia odontológica de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y recuperación de los usuarios de la policía nacional, atendiendo y aplicando tratamiento clínico bucal a fin de preservar el bienestar y la salud bucal de los pacientes.**

**Ejecutar acciones de promoción de la salud en lo relacionado con la prevención de enfermedades, recuperación y rehabilitación, con el fin de mejorar la salud oral de los usuarios de la policía nacional. Promover el trabajo en equipo con otros odontólogos y profesionales del área de la salud, asumiendo la responsabilidad y el liderazgo que le corresponde, estableciendo las causas y soluciones de los problemas de salud oral con el fin de lograr una eficaz prestación de los servicios a los usuarios del subsistema de la policía nacional.**

**Llevar los registros en la historia clínica del paciente de forma completa, suficiente y oportuna.**

**Las demás que le sean asignadas por el jefe inmediato y que tengan relación directa con las demás funciones y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.”**

Es prudente anotar la implementación del nuevo **Modelo de Atención Integral en Salud** que apunta a realizar acciones de Promoción y Prevención de la salud y no solo la curación de las enfermedades orales que llegaran a presentar los usuarios pretendiendo lograr una población sana.

Como se expuso anteriormente, las intervenciones de Promoción y Prevención deben ser realizadas si bien es cierto dentro de la misma consulta, es necesario llegar a la población más vulnerable por lo que se implementó el programa **ESCUELAS SALUDABLES**, siendo esta una actividad extramural, que debe realizarse según programación concertada con los directores de los colegios, los coordinadores académicos y en el horario laboral de los odontólogos que intervengan en estas actividades, teniendo en cuenta que los colegios están ubicados dentro del perímetro urbano.

Por medio del oficio S-2017037660 JEFAT-GASIS 3.1 del 28 de abril de 2017 se le indicó respecto a una solicitud de traslado enervada por la actora (fl, 92 carpeta 002 anexos),:

De manera atenta me permito informar a la señora profesional, en respuesta a su solicitud, que teniendo en cuenta su trayectoria en la institución, se ha tomado la decisión de ubicarla en el programa de Promoción y Prevención dada la importancia que tiene este programa para el logro de alcanzar una excelente salud oral de nuestros usuarios y que contando con la entereza y la buena actitud que siempre la ha caracterizado considero conveniente su extrema participación en el programa y es por esto que la institución necesita un profesional comprometido como usted.

La invito, apreciada doctora a continuar trabajando entregando lo mejor de usted como profesional y como persona a este hermoso programa y colaborando acuciosamente con sus compañeros de trabajo y brindando la esmerada atención a nuestros usuarios.

Finalmente, por medio de petición del 06 de marzo de 2018, nuevamente la actora solicita el traslado al área clínica, la cual fue resuelta y confirmada por los actos acusados, los cuales son los actos objeto de control en atención a que solo frente a ellos versan las pretensiones (fl, 92 carpeta 002 anexos).

La inconformidad de la actora radica principalmente en la restricción para prestar sus servicios en el área clínica, imponiéndosele por el contrario labores de escritorio que nada tienen que ver con su formación profesional.

Pues bien, de conformidad con la normatividad y la jurisprudencia expuestas, son características de los actos de traslado su obligatoriedad la cual obedece al mantenimiento del orden y las necesidades del servicio, en las cuales debe estar inmersas las motivaciones del empleador y las situaciones personales y familiares del funcionario trasladado.

Así mismo, se ha discurrido y aclarado que la reubicación podrá efectuarse observando la naturaleza de las funciones y el área donde se ubica el empleado.

Así las cosas, se debe indicar que el cargo de la actora de conformidad con el manual de funciones militante a folio 95 de la carpeta anexos de la demanda, se denomina servidor misional en sanidad misional, código 2-2, grado 16, con una carga horaria de 4 horas.

Dentro de sus funciones se encuentran las siguientes:

V. FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO
1. Brindar atención odontológica de alta calidad y referir con prontitud y acierto a aquellos pacientes que requieren cuidados odontológicos especializados.
2. Ejecutar acciones de promoción de la salud en lo relacionado con la prevención de enfermedades, recuperación y rehabilitación, con el fin de mejorar la salud oral de los usuarios de la policía nacional.
3. Practicar exámenes, formular diagnósticos y prescribir el tratamiento que debe seguirse, elaborando la historia clínica del paciente.
4. Conocer en detalle los problemas de salud oral de mayor prevalencia en el país y la región que afecten a los funcionarios de la policía nacional y ser capaz de ofrecer tratamiento adecuado a los pacientes que los presentan.
5. Promover el trabajo en equipo con otros odontólogos y profesionales del área de la salud, asumiendo la responsabilidad y el liderazgo que le corresponde, estableciendo las causas y soluciones de los problemas de salud oral con el fin de lograr una eficaz prestación de los servicios a los usuarios del Subsistema de la policía nacional.
6. Mantener actitud de aprendizaje continuo independiente y auto dirigido que le permita actualizar sus conocimientos de acuerdo a los avances de la ciencia, tecnología odontológica y de salud en general.
7. Aplicar tratamiento de amalgamas y porcelanas a los usuarios del Subsistema de salud de la policía nacional.
8. Examinar al paciente para diagnosticar las lesiones existentes en la cavidad bucal, realizando intervenciones de cirugía oral, o colaborando en ellas de acuerdo al nivel de intervención que se requiera.
9. Llevar los registros en la historia clínica del paciente de forma completa, suficiente y oportuna.
10. Las demás que le sean asignadas por el jefe inmediato y que tengan relación directa con las demás funciones y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.

Como se observa, dentro de las funciones propias del cargo que desempeña la actora se encuentran la de “ejecutar acciones de promoción de la salud en lo relacionado con la prevención de enfermedades, recuperación y rehabilitación, con el fin de mejorar la salud oral de los usuarios de la Policía Nacional”.

De lo relatado por la accionante en el interrogatorio de parte en las preguntas efectuadas por el suscrito, respecto de la función en comento indicó:

(...)

**Preguntado:** La campaña de prevención hace cuanto existe en la PONAL

**Contesto:** De Siempre, es una función secundaria a la actividad que lo realiza solo que se debe hacer desde la atención del paciente

**Preguntado:** Esa actividad la puede hacer otro profesional que no sea odontóloga

**Contesto:** Si una higienista dental

**Preguntado:** Hay en la institución higienista dental

**Contesto:** Si

**Pregunto:** conoce los nombres de algunos

**Contestó:** Elizabeth Riaño, hay bastantes, pero no los tengo presentes

**Preguntado:** Esa prevención solo la puede hacer el odontólogo y el higienista

**Contestó:** si, cualquiera de los 2

**Preguntado:** Dentro de su grupo de trabajo cuanta persona hay

**Contesto:** 22 personas

**Preguntado:** Como es el grupo

**Contesto:** 1 odontólogo, 10 enfermeras jefes auxiliares de enfermería, fisioterapeuta

**Preguntado:** No hay higienista dental

**Contesto:** No

(...)

Hasta este punto es dable concluir que las acciones de promoción, prevención de enfermedades, recuperación y rehabilitación de la salud oral, son inherentes a la profesión de odontólogo y que tales acciones son de constante ejecución en sanidad de la Policía Nacional.

Así mismo, se desprende que, si bien la labor de prevención puede ser ejecutada por una higienista dental, el grupo de la demandante no cuenta con ese tipo de profesional.

De otro lado, tanto en los actos acusados, como en las múltiples respuestas a la solicitud de traslado que ha formulado la actora se le ha indicado que, atendiendo las directrices del Ministerio de Salud, capitalizadas a través de la Resolución 412 de 2000, la cual busca generar una campaña de prevención en la salud, veamos su objeto:

Artículo 1°. *Objeto.* Mediante la presente resolución se adoptan las normas técnicas de obligatorio cumplimiento en relación con las actividades, procedimientos e intervenciones de demanda inducida para el desarrollo de las

acciones de protección específica y detección temprana y las guías de atención para el manejo de las enfermedades de interés en salud pública, a cargo de las Entidades Promotoras de Salud, Entidades Adaptadas y Administradoras del Régimen Subsidiado. Igualmente se establecen los lineamientos para la programación, evaluación y seguimiento de las actividades establecidas en las normas técnicas que deben desarrollar estas entidades.

De igual manera, está claramente identificado en los actos acusados que la labor que presta la actora en el programa de prevención y promoción en el Colegio Nuestra Señora de Fátima y el Colegio San Luís, en el horario de cuatro horas, lo cual encuadra en el manual de funciones para el cargo como ya se anotó.

Sobre estos particulares la demandante en el interrogatorio de parte indicó:

(...)

**Preguntado:** Que sectores tiene que abarcar

**Contestó:** Colegios y charlas en la Metropolitana de Bogotá

**Preguntado:** diario o esporádico

**Contestó:** Esporádico se dan las charlas 2 veces a la semana y a colegios 2 veces al mes

**Preguntado:** En el otro resto de tiempo que hace

**Contestó:** Pasar estadística de las personas a las que les he dado la charla

**Preguntado:** Después de esa charla usted queda libre o es apenas el tiempo

**Contestó:** es el tiempo suficiente para preparar las actividades

(...)

Bajo este contexto el Despacho no encuentra sustento ni viabilidad a los pretendidos por la demandante, pues se encuentra demostrado la necesidad del servicio en punto de la prevención y la promoción (no hay que olvidar que la salud bucal, es el primer frente para así prevenir enfermedades, en ese caso odontológicas, por lo que una sociedad debe propender por dar una relevancia mayúscula al tema en comento) , así mismo es claro que estas funciones no escapan ni son ajenas al cargo y a la profesión de la actora.

Se suma a lo expuesto que no se encuentra demostrado que por la ejecución de las labores de prevención y promoción en el área oral, se haya visto afectado el núcleo familiar y si bien un miembro de su grupo familiar ostenta condiciones de salud especiales no se demuestra afectación que pueda ser atribuible al desempeño laboral que en la actualidad realiza.

Finalmente, se rememora que para la procedencia de la protección que se deprecia es necesario que el (la) demandante demuestre la vulneración a sus derechos, carga que en el presente caso no ha sido cumplida y en esa medida los actos acusados están llamados a seguir cumpliendo sus efectos y su presunción de legalidad, por lo sin más consideraciones se negaran las pretensiones de la demanda.

**COSTAS**

De conformidad con el artículo 188 de la Ley 1437 de 2011, en concordancia con el numeral 8º del artículo 365 del Código General del Proceso<sup>10</sup>, no hay lugar a la condena en costas, porque no se demostró su causación. Lo anterior acorde con el Artículo 2º, Parágrafo 4º del Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura “Por el cual se establecen las tarifas de agencias en derecho”.

## VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veinticinco (25) Administrativo del Circuito Judicial de Bogotá D.C. - Sección Segunda**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

**PRIMERO.** - Negar las pretensiones de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia

**SEGUNDO.** Sin condena en costas.

**TERCERO.** - En firme esta sentencia, liquídense los gastos procesales, devuélvase a la parte demandante el remanente de los gastos del proceso si los hubiere y archívese el expediente dejando las constancias del caso.

**CUARTO.** - La presente providencia se notifica a las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 203 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), en concordancia con el artículo 291 del Código General del Proceso (CGP).

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**ANTONIO JOSÉ REYES MEDINA**  
Juez

MAS

**Firmado Por:**

---

<sup>10</sup> **“Artículo 365. Condena en costas.**

*En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas: (...) 8. Solo habrá lugar a costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación.”*

**Antonio Jose Reyes Medina**  
**Juez Circuito**  
**Juzgado Administrativo**  
**Sala 025 Contencioso Admsección 2**  
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

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

Código de verificación:

**92f429f17b03ff604d3475b13d23cd772c15c425a321a133f193082bc4de572f**

Documento generado en 15/02/2022 12:23:52 PM

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