



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Radicación N°:	IUS E-2023-130479 D-2023-2836830
Implicados:	Gorky Muñoz Calderón
Entidad /Cargo:	Alcalde de Neiva
Quejoso:	Informe de servidor público
Fecha de la queja:	Enero 20 de 2023
Fecha de los hechos:	Año 2021
Decisión:	Auto que evalúa la investigación disciplinaria y formula pliego de cargos

Bogotá D.C., diez y nueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

1. OBJETO

Corresponde al Despacho evaluar el mérito de las pruebas recaudadas en la investigación disciplinaria de la referencia, para decidir si procede la formulación de cargos al disciplinable, o, si, por el contrario, se dispondrá el archivo definitivo de la actuación, según lo previsto en el artículo 221 de la Ley 1952 de 2019.

2. ANTECEDENTES

2.1. El 20 de enero de 2023, el Procurador Primero delegado para la Vigilancia Preventiva de la Función Pública, dio traslado a este Despacho -entre otras dependencias de la PGN- del informe del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, sobre la participación de la mujer en el desempeño de los cargos directivos de la administración pública para las vigencias 2019, 2020 y 2021.

2.1.1. Se allegó con el informe, el listado de las entidades públicas que, para las vigencias señaladas, al parecer, incumplieron el deber de aplicar el porcentaje mínimo de participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios, de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Cuotas, Ley 581 de 2000.

2.1.1. Correspondió al radicado **IUS E-2023-130479 D-2023-2836830**, el conocimiento y trámite de los hechos relativos al posible incumplimiento de la Ley de Cuotas por parte de la Alcaldía de Neiva, para el año 2021.

2.2. Mediante auto de 30 de marzo de 2023, la Procuraduría Primera delegada para la Vigilancia Administrativa ordenó la apertura de investigación disciplinaria contra Gorky Muñoz Calderón, en su calidad de alcalde de Neiva para la época de los



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

hechos, por el presunto incumplimiento del deber dispuesto por la Ley 581 de 2000, de aplicar el porcentaje mínimo de participación de la mujer en los cargos del nivel decisorio de esa entidad territorial, para la vigencia 2021. Así como su posible determinación para las vigencias 2020 y 2022.

2.3. Mediante auto de 7 de septiembre de 2023, esta Procuraduría ordenó la práctica de pruebas de oficio, por considerarlas necesarias, pertinentes y conducentes para el esclarecimiento de los hechos objeto de investigación.

2.4. Mediante auto de 29 de septiembre de 2023, se dispuso el cierre de la investigación disciplinaria y se ordenó correr traslado al disciplinable y/o su apoderado para presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación, en los términos del artículo 220 de la Ley 1952 de 2019.

2.5. Mediante auto de 27 de noviembre de 2023, este Despacho ordenó poner en conocimiento del disciplinable y/o su apoderado de unas pruebas que fueron requeridas de oficio y aportadas por la Alcaldía de Neiva, pero no fueron incorporadas al expediente, y, en esa medida, no fueron conocidas por ellos. Además, corrió traslado de diez (10) días, para que, si el disciplinable y/o su apoderado así lo consideraban, presentaran nuevos alegatos previos.

2.6. Alegatos precalificatorios

2.6.1. El 20 de octubre de 2023, el apoderado del disciplinable presentó, por correo electrónico, alegatos precalificatorios en los siguientes términos:

2.6.1.1. Sostuvo que, en la estructura de la administración central de Neiva, establecida en el Decreto No.877 de 2020, los cargos del máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios corresponden a las veintiún (21) secretarías de despacho, seis (6) oficinas adscritas al despacho del alcalde, y, dieciocho (18) direcciones adscritas a las secretarías de despacho. Agregó que, los programas creados por cada Secretaría hacen parte de los cargos OND de la entidad.

2.6.1.2. Afirmó que, los cargos MND en la entidad son los veintiún (21) empleos de secretario de despacho, por lo tanto, el porcentaje del 30% exigido por la Ley de Cuotas, se cumple con la designación de seis (6) mujeres en esos cargos.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

2.6.1.3. Explicó que, para los años 2020 a 2022, la entidad dio cumplimiento, e, incluso, superó, el porcentaje mínimo del 30% de participación femenina dispuesto por la Ley de Cuotas para los cargos MND. Ello, de acuerdo con la certificación allegada al expediente por el director de Talento Humano de la Alcaldía de Neiva.

2.6.1.3.1. Señaló que, para la vigencia 2020, once (11) mujeres fueron nombradas para ocupar cargos MND en la Alcaldía de Neiva, para un porcentaje de cumplimiento del 52.3%, así:

Cargo	Nombre	Denominación Grado	Periodo
Secretaria general	Sonia Lorena Oviedo Acevedo	020-03	01/01/2020 - 03/11/2020
Secretaria de Vías e Infraestructura	Diana Paola Solaque Guzman	020-03	01/01/2016 - 09/08/2020
Secretaria general	Liliana Roa Girón	020-03	04/11/2020 -03/01/2021
Secretaria de Desarrollo Social e Inclusión	Shirley Mayury Villamizar Villareal	020-03	16/10/2020 -01/11/2021
Secretaria de Vivienda y Habitat	Esperanza Montaño Cortés	020-03	03/01/2020 -hasta la fecha
Secretaria de Cultura	Clara Marcela Bobadilla Mosquera	020-03	01/01/2020 al 14/07/2022
Secretaria de Salud	Lina María Rivas Dussan	020-03	03/01/2020 -17/03/2022
Secretaria de la mujer, equidad inclusión / Secretaria de la Mujer, Infancia y Adolescencia	Camila Mercedes Ortega	020-03	03/01/2020 -15/10/2020 16/10/2020-14/07/2022
Secretaria de Gobierno	Olga Lucia Monje Alvarez	020-03	03/01/2020-30/06/2020
Secretaria General del Concejo	María Salomé Bahamón Vargas	020-03	09/01/2020 -31/12/2020
Secretaria de Paz y Derechos Humanos	Esmith Duarte Cano	020-03	16/10/2020 -hasta la fecha

2.6.1.3.2. Indicó que, para el año 2021, la Alcaldía de Neiva designó a diez (10) mujeres para ocupar cargos MND, con un porcentaje de cumplimiento del 47.6%.

Cargo	Nombre	Denominación/ Grado	Periodo
Secretaria general	Sonia Lorena Oviedo Acevedo	020-03	04/01/2021 -01/11/2021
	María Salomé Bahamón		02/11/2021- Hasta la fecha
Secretaria de Desarrollo Social e Inclusión	Shirley Mayury Villamizar	020-03	16/10/2020 al 01/11/2021
	Luz Angela Gómez Ramos		02/11/2021-14/07/2022
Secretaria de Vivienda y Habitat	Esperanza Montaño Cortés	020-03	03/01/2020 - Hasta la fecha
Secretaria de Cultura	Clara Marcela Bobadilla Mosquera	020-03	01/01/2020 al 14/07/2022
Secretaria de Salud	Lina María Rivas Dussan	020-03	03/01/2020 -17/03/2022
Secretaria de la Mujer, Infancia y Adolescencia	Camila Mercedes Ortega	020-03	16/10/2020 -14/07/2022
Secretaria de Paz y Derechos Humanos	Esmirth Duarte Cano	020-03	01/01/2020 - Hasta la fecha
Secretaria de Hacienda	Yurley Acosta Cerón	020-03	05/01/2021 al 01/09/2021



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

2.6.1.3.3. En cuanto a la vigencia 2022, manifestó que, la Alcaldía de Neiva designó a quince (15) mujeres en los cargos MND, con un porcentaje del 55%, así:

Cargo	Nombre	Denominación/ Grado	Periodo
Secretaría general	Maria Salomé Bahamón	020-03	02/11/2021 - Hasta la fecha
Secretaría de Desarrollo Social e Inclusión	Luz Angela Gómez Ramos	020-03	02/11/2021- 14/07/2022
Secretaría de Vivienda y	Esperanza Montaña Cortés	020-03	03/01/2020 - Hasta la fecha
Secretaría de Cultura	Clara Marcela Bobadilla Mosquera	020-03	01/01/2020 al 14/07/2022
	Ayra Marieta Trujillo Collazos		15/07/2022 - Hasta la fecha
Secretaría de Salud	Georgina Ramos Florez	020-03	01/08/2022- 01/01/2023
Secretaría de la Mujer, Equidad e Inclusión / Secretaría de la Mujer, Infancia y Adolescencia	Camila Mercedes Ortega	020-03	03/01/2020 -15/10/2020 16/10/2020-14/07/2022
	Adriana Rocío Caicedo		15/07/2022 al 15/12/2022
Secretaría de Paz y Derechos Humanos	Esmirth Duarte Cano	020-03	03/01/2020 - Hasta la fecha
Secretaría Privada	Camila Mercedes Ortega	020-03	15/07/2022 - Hasta la fecha
Secretaría de Movilidad	Luisa Fernanda Robles Rodríguez	020-03	15/07/2022 - Hasta la fecha
Secretaría de Competitividad	Mayerli Pérez León	020-03	02/11/2021 - Hasta la fecha
Secretaría de Deporte y Recreación	Tania Alejandra Calderón Hernández	020-03	15/07/2022 - Hasta la fecha
Secretaría de Educación	Cecilia Losada de Fierro	020-03	07/06/2022 - Hasta la fecha
Secretaría de Juventud	Paola Hernández Caro	020-03	01/11/2022 - Hasta la fecha

2.6.1.4. Explicó que, los empleos que hacen parte de las seis (6) oficinas adscritas al despacho del alcalde y de las dieciocho (18) direcciones adscritas a las secretarías de despacho, conforman los cargos de otros niveles decisorios en la estructura de la administración central de Neiva.

2.6.1.4.1. Afirmó que, los veintiún (21) empleos de líder de programa, código 206, de la planta de personal de la administración central del municipio de Neiva, hacen parte de los cargos de otros niveles decisorios del ente territorial, por cuanto poseen atribuciones de dirección, formulación, coordinación, ejecución y control, de conformidad con lo dispuesto en los decretos 878 y 879 de 2020, relativos a la estructura y las funciones de las dependencias de la Alcaldía de Neiva.

2.6.1.4.2. Sostuvo que, al ser cuarenta y cinco (45) cargos de otros niveles decisorios —seis (6) de las oficinas adscritas al despacho del alcalde, dieciocho (18) direcciones adscritas a las secretarías de despacho y veintiún (21) cargos de líder



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

de programa —, debían nombrarse trece (13) mujeres en esos cargos para dar cumplimiento al porcentaje mínimo del 30% establecido por la Ley de Cuotas.

2.6.1.4.3. Señaló que, para el año 2020, la Alcaldía de Neiva cumplió la cuota del 30%, porque designó a (18) mujeres en los cargos OND de la entidad, con un porcentaje del 40%, distribuido de la siguiente forma:

Dependencia	Cargo	Código/Grado	# de cargos	# de mujeres designadas
Oficina de Comunicaciones	Jefe de Oficina	006-01	1	1
Oficina de Paz y Derechos Humanos	Jefe de Oficina	006-01	1	1
Oficina de Control Interno	Jefe de Oficina	006-03	1	1
Dirección de Salud Pública	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Legalización de Asentamientos	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección Técnica de Movilidad	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Seguridad y Convivencia	Director Técnico	009-01	1	1
Líder de Programa	Líder de Programa	206 (7,10,16 y 17)	21	11
			Total mujeres designadas	18

2.6.1.4.4. Indicó que, para el año 2021, la administración municipal designó a (18) mujeres en los cargos OND de la entidad, por lo cual, dio cumplimiento a la Ley de Cuotas, con un porcentaje del 40%, así:

Dependencia	Cargo	Código/Grado	# de cargos	# de mujeres designadas
Oficina de Comunicaciones	Jefe de Oficina	006-01	1	1
Dirección de Espacio Público	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Banco de Materiales	Director Técnico	009-01	1	1



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Dirección de Salud Pública	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Legalización de Asentamientos	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección Técnica de Movilidad	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Seguridad y Convivencia	Director Técnico	009-01	1	1
Líder de Programa	Líder de Programa	206 (7,10,16 y 17)	21	11
			Total mujeres designadas	18

2.6.1.4.5. Respecto a la vigencia 2022, explicó que, la Administración Municipal de Neiva nombró a veinte (20) mujeres para desempeñar cargos OND, con lo cual superó el 30% del porcentaje exigido por la Ley de Cuotas, al lograr una participación de la mujer del 44% en estos cargos.

Dependencia	Cargo	Código/Grado	# de cargos	# de mujeres designadas
Oficina de Comunicaciones	Jefe de Oficina	006-01	1	1
Dirección de Gestión Catastral	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Banco de Materiales	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Salud Pública	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Legalización de Asentamientos	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección Técnica de Movilidad	Director Técnico	009-01	1	1
Dirección de Seguridad y Convivencia	Director Técnico	009-01	1	1
Líder de Programa	Líder de Programa	206 (4, 7,16 y 17)	21	13
			Total mujeres designadas	20

2.6.1.5. Subrayó que, con la información allegada al plenario se encontraba demostrada la ausencia de responsabilidad disciplinaria de su prohijado, Gorky



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Muñoz Calderón, alcalde de Neiva para la época de los hechos, por lo cual, solicitó la terminación y archivo de la actuación disciplinaria.

2.7. Ratificación de alegatos precalificatorios

2.7.1. El 13 de diciembre de 2023, a través de correo electrónico, el apoderado del disciplinable presentó escrito ratificándose de los alegatos precalificatorios allegados por esa defensa el 20 de octubre de 2023. Ello, en atención a lo ordenado por auto de 27 de noviembre de 2023, en el que, esta Procuraduría Delegada, ordenó correr traslado para que, el disciplinable y/o su apoderado presentaran nuevos alegatos precalificatorios, si así lo consideraban.

2.7.2. Teniendo en cuenta que, con la ratificación en los alegatos previos, presentada por el apoderado del disciplinable el 13 de diciembre de 2023, se cumplió con la finalidad de la decisión de 27 de noviembre de 2023, este Despacho estima pertinente continuar con el trámite de la presente investigación, y, procede a la evaluación de la presente investigación disciplinaria.

3. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

3.1. Competencia

3.1.1. El artículo 277 numeral 6 de la Constitución Política, faculta a la Procuraduría General de la Nación para vigilar la conducta de los servidores de elección popular e investigarlos y sancionarlos si es del caso.

Esa facultad fue reiterada por la Corte Constitucional en la sentencia C-030 de 2023, la cual, además, aclaró que la determinación final de las sanciones de destitución, suspensión e inhabilidad a servidores públicos de elección popular corresponde al juez contencioso administrativo, luego de agotado el procedimiento a cargo de la Procuraduría General de la Nación.

3.1.2. El artículo 25 del Decreto 262 de 2000, modificado por el artículo 12 del Decreto 1851 de 2021, estableció que las procuradurías delegadas de instrucción, entre ellas, la Procuraduría delegada Primera para la Vigilancia Administrativa,



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

asumirían el conocimiento de las actuaciones disciplinarias de su competencia, hasta la notificación del pliego de cargos o la decisión de archivo.

3.1.3. El literal c) del numeral 1º del artículo 25 del Decreto 262 de 2000, modificado por el Decreto Ley 1851 de 2021, establece que las procuradurías delegadas de instrucción conocen de los procesos disciplinarios que se adelanten contra los alcaldes de capitales de departamento.

3.1.4. En consecuencia, esta delegada es competente para conocer de la actuación de la referencia, así como para tomar la decisión que en derecho corresponda, en los términos del artículo 25 del Decreto 262 de 2000, modificado por el Decreto 1851 de 2021.

3.2. Sobre la evaluación de la investigación disciplinaria

3.2.1. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 221 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 38 de la Ley 2094 de 2021, el funcionario de conocimiento debe evaluar el mérito de las pruebas recaudadas para decidir si lo procedente es formular pliego de cargos al disciplinable o, por el contrario, la terminación y archivo de la actuación disciplinaria.

3.2.2. En ese sentido, el artículo 224 de la Ley 1952 de 2019, señala que, en los casos de terminación del proceso disciplinario previstos en los artículos 90¹ y 213² de la misma Ley, procederá el archivo definitivo de la investigación.

3.2.3. Por su parte, el artículo 222 de la Ley 1952 de 2019, indica que procede la decisión de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del disciplinado.

¹ ARTÍCULO 90. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.

² ARTÍCULO 213. TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación tendrá una duración de seis (6) meses, contados a partir de la decisión de apertura. Este término podrá prorrogarse hasta en otro tanto, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos (2) o más servidores o particulares en ejercicio de función pública y culminará con el archivo definitivo o la notificación de la formulación del pliego de cargos. (...)

Con todo, si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación jurídica del disciplinable, los términos previstos en los incisos anteriores se prorrogarán hasta por tres (3) meses más. Vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos se archivará definitivamente la actuación.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3. Análisis de los hechos objeto de investigación en relación con el material probatorio recaudado

3.3.1. Teniendo en cuenta los hechos que dieron origen a las presentes diligencias, la finalidad de la investigación disciplinaria se concretó en determinar si, Gorky Muñoz Calderón, en su calidad de alcalde municipal de Neiva para la época de los hechos, incumplió lo dispuesto por la Ley 581 de 2000, denominada como Ley de Cuotas, en lo que hace a la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios de esa entidad, para la vigencia 2021. Así como su posible determinación para las vigencias 2020 y 2022.

Del análisis integral de los medios de prueba recaudados durante la actuación disciplinaria, se encuentran acreditados los siguientes hechos:

3.3.2. Gorky Muñoz Calderón se desempeña como alcalde municipal de Neiva, desde el 1 de enero de 2020, cargo para el cual fue elegido popularmente para el periodo constitucional 2020-2023, de acuerdo con la credencial expedida por la Comisión Escrutadora Municipal de la Registraduría Nacional del Estado Civil, el 2 de noviembre de 2019.

3.3.3. De acuerdo con lo indicado en la Constitución y en la Ley, los alcaldes tienen a su cargo la función nominadora del Departamento, así:

3.3.3.1. El numeral 1 del artículo 305 de la Constitución Política, le atribuye como función a los alcaldes la de cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del Concejo.

3.3.3.2. El numeral 2 del literal d) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, establece que le corresponde al alcalde municipal nombrar y remover los funcionarios bajo su dependencia, entre otros, de acuerdo con las disposiciones pertinentes, por tanto, tiene la función nominadora de la entidad.

3.3.3.3. El artículo 2.2.5.1.2 del Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece que, les corresponde a los alcaldes nombrar, entre otros, a los empleados bajo su dependencia y a aquellos funcionarios cuya provisión no sea por concurso o no corresponda a otros servidores o corporaciones, según la Constitución o la ley.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.3.4. Queda claro entonces que, la función nominadora en las alcaldías recae en los alcaldes, máxime cuando se trata de los empleados de los niveles decisorios de la entidad territorial. Por lo tanto, el deber de dar cumplimiento a la Ley de Cuotas es exclusivo del alcalde, y, en esa medida, es él, quien está llamado a garantizar la participación adecuada y efectiva de la mujer en la administración pública municipal.

3.3.4. De manera que, Gorky Muñoz Calderón, en su condición de alcalde de Neiva para los años 2020 a 2022, tenía a su cargo la facultad nominadora de ese ente territorial, y, con ello, el deber —constitucional y legal- de garantizar la participación adecuada y efectiva de la mujer en los niveles directivos de la entidad, en los términos previstos en el artículo 4, literales a) y b) de la Ley 581 de 2000, Ley de Cuotas, así:

Artículo 4. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

- a) **Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos del máximo nivel decisorio,** de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres.
- b) **Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios,** de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres;

3.3.4.1. Cabe precisar que, no se observa en el material probatorio allegado al expediente que, la función nominadora de la administración municipal de Neiva en las vigencias 2020 a 2022, hubiera sido delegada, pero, tratándose del nivel directivo y decisorio, se entiende que son directamente los mandatarios quienes toman la decisión de a quien vincular.

3.3.5. Como se indicó en el acápite de antecedentes, las presentes diligencias encuentran su origen en el informe de cumplimiento de la Ley de Cuotas, correspondiente a las vigencias 2019 y 2020, presentado a este organismo de control por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública —DAFP, en cumplimiento del artículo 12 de la Ley 581 de 2000³.

³ ARTÍCULO 12. Informes de evaluación y cumplimiento. Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer, el Consejo Superior de la Judicatura, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dirección Administrativa del Congreso de la República, presentarán al Congreso, al Procurador General de la Nación, antes del 31 de diciembre de cada año, un informe sobre la provisión de cargos, el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la administración pública.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.5.1. Si bien, el informe del DAFP solo hacía referencia al año 2021, esta Delegada consideró pertinente, verificar de oficio, el cumplimiento de la Ley de Cuotas por parte de la alcaldía de Neiva, en lo correspondiente a las vigencias 2020 y 2022.

Ello, por tratarse de hechos conexos, y, en consideración a que, el deber impuesto por la Ley 581 de 2000 a las entidades públicas es de carácter permanente, y, además, a la función especial de vigilancia que tiene la Procuraduría General de la Nación en relación con la Ley.

3.3.6. Al respecto, debe recordarse que, según lo previsto por el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019 –como lo preveía también el artículo 69 del CDU-, **la acción disciplinaria puede iniciarse de oficio, por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona.**

3.3.6.1. En ese orden se tiene que, el informe del DAFP es la noticia que activó la función disciplinaria de este ente de control, en los términos del artículo 187 de la Ley 1952 de 2019:

Artículo 187. Naturaleza de la queja y del informe. Ni la queja ni el informe ni otros medios que contengan la noticia disciplinaria constituyen por sí mismos prueba de los hechos o de la responsabilidad. Con todo, con ellos se podrá encauzar la actividad probatoria. Los documentos allegados con la queja o informe se apreciarán siguiendo las reglas de la sana crítica.

3.3.7. Según lo señalado en el informe, para el año 2021, la Alcaldía de Neiva no cumplió con el porcentaje mínimo del 30% en la designación de mujeres en cargos de otros niveles decisorios de la entidad. Veamos:

3.3.7.1. Otros Niveles Decisorios, OND

Total cargos Otros Niveles Decisorios OND	22
Vacantes	0
Mujeres	6
Hombres	16
Mujeres % Ley de cuotas	27%



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.8. Cabe recordar que, ese informe es producto de una recopilación que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública de la información reportada por las diferentes ramas y demás órganos de la administración pública colombiana, por orden de la misma Ley de Cuotas, por consiguiente, la veracidad, calidad y oportunidad de la información depende de cada una de ellas.

3.3.9. De manera que, el informe del DAFP que, evidenció el incumplimiento de la Ley de Cuotas por parte de la Alcaldía de Neiva para la vigencia 2021, en lo relativo al porcentaje de participación mínima de la mujer en los cargos de otros niveles decisorios –OND, sirvió para impulsar el proceso, y, también, para encauzar la actividad probatoria, como lo señala el artículo 187 de la Ley 1952 de 2019.

3.3.10. La Dirección de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Neiva, mediante oficios TH.No.619 de 23 de mayo de 2023⁴ y T.H.No.1085 de 21 de septiembre de 2023⁵, aportó la información correspondiente a la estructura orgánica de la administración municipal para las vigencias 2020 a 2022.

3.3.10.1. Señaló que, entre el 1 de enero y el 15 de octubre de 2020, la estructura administrativa del municipio de Neiva se encontraba establecida en el Decreto Municipal No.0590 de 10 de octubre de 2016, de la siguiente forma:

1. Despacho del alcalde

- 1.1. Oficina de Control Interno
- 1.2. Oficina de Contratación
- 1.3. Oficina de Paz y Derechos Humanos
- 1.4. Oficina de Gestión del Riesgo

2. Secretaría de gobierno

- 2.1. Dirección de Justicia
- 2.2. Dirección de Convivencia y Seguridad

3. Secretaría de educación

4. Secretaría de salud

5. Secretaría de equidad e inclusión

6. Secretaría de cultura

7. Secretaría de deporte y recreación

8. Secretaría de tic y competitividad

9. Secretaría de infraestructura

⁴Folio 31.

⁵Folio 97-101.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

- 10. Secretaría de vivienda y hábitat**
- 11. Secretaría de movilidad**
- 12. Secretaría de ambiente y desarrollo rural sostenible**
- 13. Secretaría de planeación y ordenamiento**
 - 13.1 Dirección de Prospectiva
- 14. Secretaría de hacienda**
 - 14.1. Dirección de Rentas
- 15. Secretaría jurídica**
- 16. Secretaría general**

3.3.10.2. Explicó que, a través del Decreto Municipal No.0877 de 16 de octubre de 2020, se modificó la estructura organizacional de la Alcaldía de Neiva, así:

- 1. Despacho del Alcalde**
 - 1.1. Oficina asesora de jurídica
 - 1.2. Oficina de control interno disciplinario
 - 1.3. Oficina de Comunicaciones
 - 1.4. Oficina de control interno
 - 1.5. Oficina de Contratación
 - 1.6. Oficina de Internacionalización y Proyectos
- 2. Secretaría privada**
- 3. Secretaría general**
 - 3.1. Dirección de Talento Humano
- 4. Secretaría de gobierno**
 - 4.1. Dirección de justicia
 - 4.2. Dirección de convivencia y seguridad
 - 4.3. Dirección de participación ciudadana y comunitaria
 - 4.4. Dirección de espacio público
 - 4.5. Dirección de Asuntos religiosos
- 5. Secretaría de educación**
 - 5.1. Dirección de Educación Técnica y Tecnológica
- 6. Secretaría de salud**
 - 6.1. Dirección de Salud Pública
- 7. Secretaría de la mujer, infancia y adolescencia**
- 8. Secretaría de desarrollo social e inclusión**
- 9. Secretaría de juventud**
- 10. Secretaría de paz y derechos humanos**
- 11. Secretaría de cultura**



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

- 12. **Secretaría de deporte y recreación**
 - 12.1. Dirección de Infraestructura Deportiva
- 13. **Secretaría competitividad**
- 14. **Secretaría de TIC**
 - 14.1. Dirección de arquitectura empresarial y de gobierno abierto
- 15. **Secretaría de infraestructura**
 - 15.1. Dirección de vías
- 16. **Secretaría de vivienda y hábitat**
 - 16.1. Dirección de Banco de Materiales
- 17. **Secretaría de movilidad**
 - 17.1. Dirección Técnica de Movilidad
- 18. **Secretaría de medio ambiente**
- 19. **Secretaría de desarrollo agropecuario**
- 20. **Secretaría de gestión del riesgo**
- 21. **Secretaría de hacienda**
 - 21.1. Dirección de rentas
- 22. **Departamento administrativo de planeación**
 - 22.1. Dirección de prospectiva
 - 22.2. Dirección de ordenamiento territorial
 - 22.3. Dirección de gestión catastral
 - 22.4. Dirección de legalización de asentamientos.

3.3.10.3. Precisó las dependencias de la Alcaldía que fueron creadas y modificadas, a partir del Decreto Municipal No.0877 de 16 de octubre de 2020, así:

3.3.10.3.1. La Oficina de Paz y Derechos Humanos paso a ser la Secretaría de Paz y Derechos Humanos.

3.3.10.3.2. La Oficina de Gestión del Riesgo cambió su denominación a Secretaría.

3.3.10.3.3. De la Secretaría de Equidad e Inclusión se derivaron la Secretaría de Desarrollo e Inclusión y la Secretaría de la Mujer, Infancia y Adolescencia.

3.3.10.3.4. La Secretaría de TIC y Competitividad se convirtió en dos secretarías, la Secretaría de TIC y la Secretaría de Competitividad.

3.3.10.3.5. La Secretaría de Ambiente y Desarrollo Rural Sostenible se dividió en la Secretaría de Medio Ambiente y la Secretaría de Desarrollo Agropecuario.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.10.3.6. La Secretaría de Planeación y Ordenamiento Territorial cambió su denominación a Departamento Administrativo de Planeación.

3.3.10.3.7. La Secretaría Jurídica se convirtió en la Oficina Asesora Jurídica.

3.3.10.3.8. La Oficina de Comunicaciones y la Oficina de Internacionalización de Proyectos, adscritas al Despacho del Alcalde.

3.3.10.3.9. La Dirección Administrativa de Talento Humano, adscrita a la Secretaría General.

3.3.10.3.10. Las direcciones de Participación Ciudadana y Comunitaria, Espacio Público y de Asuntos Religiosos, adscritas a la Secretaría de Gobierno.

3.3.10.3.11. La Dirección de Educación Técnica y Tecnológica, adscrita a la Secretaría de Educación.

3.3.10.3.12. La Dirección de Salud Pública, adscrita a la Secretaría de Salud.

3.3.10.3.13. La Secretaría Privada y la Secretaría de Juventud, adscritas al Despacho del Alcalde.

3.3.10.3.14. La Dirección de Infraestructura Deportiva, adscrita a la Secretaría de Deporte y Recreación.

3.3.10.3.15. La Dirección de Arquitectura Empresarial y de Gobierno Abierto, adscrita a la Secretaría de TIC.

3.3.10.3.16. La Dirección de Vías, adscrita a la Secretaría de Infraestructura.

3.3.10.3.17. La Dirección de Banco de Materiales, adscrita a la Secretaría de Vivienda y Hábitat.

3.3.10.3.18. La Dirección de Movilidad, adscrita a la Secretaría de Movilidad.

3.3.10.3.19. Las direcciones de Ordenamiento Territorial, Gestión Catastral y Legalización de Asentamientos, adscritas al Departamento de Planeación.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.11. Asimismo, mediante certificación de 23 de mayo de 2023⁶, aportó el listado de los cargos MND y OND, con los que contaba la Alcaldía Municipal de Neiva para las vigencias 2020 a 2022, así como la ubicación de esos empleos en la organización administrativa de la entidad, el código y grado de los cargos, los nombres de los servidores y el periodo durante el cual los desempeñaron.

3.3.11.1. Cargos Máximo Nivel Decisorio MND, año 2020

Denominación del empleo	Dependencias	Código/grado	Total cargos
Secretario de despacho	Secretaría General Secretaría de Vías e Infraestructura Secretaría Equidad e Inclusión/Secretaría de Desarrollo Social e Inclusión Secretaría de Vivienda y Hábitat Secretaría de Salud Secretaría de Cultura Secretaría Equidad e Inclusión/ Secretaría de la Mujer, infancia y Adolescencia Secretaría General del Concejo Secretaría de Paz y Derechos Humanos Secretaría de Gobierno Secretaría de Hacienda Secretaría de TIC y Competitividad/ Secretaría de Competitividad Secretaría de Movilidad Secretaría de TIC y Competitividad/ Secretaría de TIC Secretaría Privada Secretaría de Deporte y Recreación Secretaría de Ambiente y Desarrollo Rural Sostenible/ Secretaría de Medio Ambiente Secretaría de Ambiente y Desarrollo Rural Sostenible/ Secretaría de Desarrollo Agropecuario Secretaría de Educación Secretaría de Gestión del Riesgo Secretaría de Planeación y Ordenamiento Territorial / Departamento Administrativo de Planeación Secretaría Jurídica Secretaría de Juventud	020-03	23

3.3.11.2. Cargos Otros Niveles Decisorios OND, año 2020

Denominación del empleo	Dependencia	Código/grado	Total cargos
-------------------------	-------------	--------------	--------------

⁶ Folios 35-43.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Jefe de Oficina	Oficina de Comunicaciones Oficina de Paz y Derechos Humanos Oficina de Control Interno Disciplinario Oficina de Internacionalización de Proyectos Oficina de Gestión del Riesgo	006-01	5
Jefe de Oficina	Oficina de Contratación	006-03	1
Jefe de Oficina	Oficina Asesora Jurídica	115-09	1
Director Técnico	Dirección Técnica de Movilidad Dirección de Seguridad y Convivencia Dirección de Salud Pública Dirección de Legalización de Asentamientos Dirección de Justicia Dirección de Infraestructura Deportiva Dirección de Arquitectura Empresarial y de Gobierno Abierto Dirección de Ordenamiento Territorial Dirección de Prospectiva Dirección de Rentas Dirección de Banco de Materiales Dirección de Educación Técnica y Tecnológica Dirección de Participación Ciudadana y Comunitaria Dirección de Asuntos Religiosos	009-01	15
Director Administrativo	Dirección de Talento Humano	009-01	1
			23

3.3.11.3. Cargos Máximo Nivel Decisorio MND, año 2021

Denominación del empleo	Dependencia	Código/grado	Total cargos
Secretario de despacho	Secretaría General Secretaría de Infraestructura Secretaría de Desarrollo Social e Inclusión Secretaría de Vivienda y Hábitat Secretaría de Salud Secretaría de Cultura Secretaría de la Mujer, infancia y Adolescencia Secretaría de Juventud Secretaría de Paz y Derechos Humanos Secretaría de Gobierno Secretaría de Hacienda Secretaría de TIC Secretaría de Movilidad Secretaría de Competitividad Secretaría Privada Secretaría de Deporte y Recreación Secretaría de Medio Ambiente Secretaría de Desarrollo Agropecuario Secretaría de Educación Secretaría de Gestión del Riesgo	020-03	20
Director de Departamento Administrativo	Departamento Administrativo de Planeación	055	1
			21

3.3.11.4. Cargos Otros Niveles Decisorios OND, año 2021



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Denominación del empleo	Dependencia	Código /grado	Total cargos
Jefe de Oficina	Oficina de Comunicaciones	006-01	3
	Oficina de Control Interno Disciplinario		
	Oficina de Internacionalización de Proyectos		
Jefe de Oficina	Oficina Asesora Jurídica	115-09	1
Jefe de Oficina	Oficina de Control Interno	006-03	2
	Oficina de Contratación		
Director Técnico	Dirección de Salud Pública	009-01	17
	Dirección de Legalización de Asentamientos		
	Dirección Técnica de Movilidad		
	Dirección de Seguridad y Convivencia		
	Dirección de Vías		
	Dirección de Justicia		
	Dirección de Infraestructura Deportiva		
	Dirección de Arquitectura Empresarial y G.A.		
	Dirección de Ordenamiento Territorial		
	Dirección de Prospectiva		
	Dirección de Rentas		
	Dirección de Banco de Materiales		
	Dirección de Educación Técnica y Tecnológica		
Dirección de Participación Ciudadana			
Dirección de Asuntos Religiosos			
Dirección de Espacio Público			
Dirección de Gestión Catastral			
Director Administrativo	Dirección de Talento Humano	009-01	1
			24

3.3.11.5. Cargos Máximo Nivel Decisorio MND, año 2022

Denominación del empleo	Dependencia	Código/grado	Total cargos
Secretario de despacho	Secretaría General	020	20
	Secretaría de Infraestructura		
	Secretaría de Desarrollo Social e Inclusión		
	Secretaría de Vivienda y Hábitat		
	Secretaría de Salud		
	Secretaría de Cultura		
	Secretaría de la Mujer, infancia y Adolescencia		
	Secretaría de Juventud		
	Secretaría de Paz y Derechos Humanos		
	Secretaría de Gobierno		
	Secretaría de Hacienda		
	Secretaría de TIC		
	Secretaría de Movilidad		
	Secretaría de Competitividad		
	Secretaría Privada		
	Secretaría de Deporte y Recreación		
Secretaría de Medio Ambiente			
Secretaría de Desarrollo Agropecuario			
Secretaría de Educación			
Secretaría de Gestión del Riesgo			
Director Departamento Advo	Departamento Administrativo de Planeación	055	1
			21



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.11.6. Cargos Otros Niveles Decisorios OND, año 2022

Denominación del empleo	Dependencia	Código /grado	Total cargos
Jefe de Oficina	Oficina de Comunicaciones Oficina de Control Interno Disciplinario Oficina de Internacionalización de Proyectos	006-01	3
Jefe de Oficina	Oficina de Contratación	006-03	1
Director Técnico	Dirección de Salud Pública Dirección de Legalización de Asentamientos Dirección Técnica de Movilidad Dirección de Seguridad y Convivencia Dirección de Vías Dirección de Justicia Dirección de Infraestructura Deportiva Dirección de Arquitectura Empresarial y G.A. Dirección de Ordenamiento Territorial Dirección de Prospectiva Dirección de Rentas Dirección de Banco de Materiales Dirección de Educación Técnica y Tecnológica Dirección de Participación Ciudadana Dirección de Asuntos Religiosos Dirección de Espacio Público Dirección de Gestión Catastral	009-01	17
Director Administrativo	Dirección de Talento Humano	009-01	1
			22

3.3.12. A partir de lo anterior, debe ahora determinarse entre los empleos reportados por la administración municipal de Neiva, aquellos que corresponden efectivamente a los cargos del máximo nivel decisorio- MND y de los otros niveles decisorios- OND de la entidad, para luego establecer el porcentaje de participación efectiva de la mujer en el nivel decisorio de la Alcaldía, de acuerdo con los términos dispuestos por el artículo 4, literales a) y b) de la Ley 581 de 2000, Ley de Cuotas.

3.3.13. Para el efecto, es necesario abordar las precisiones efectuadas por la Corte Constitucional en la sentencia C-371 de 2000⁷, en la cual, la Corporación realizó la revisión constitucional del proyecto de Ley estatutaria que dio paso a la promulgación de la Ley 581 de 2000.

3.3.13.1. En esa sentencia, la Corte señaló en relación con los cargos que deben ser sometidos a la "cuota" como regla de selección que, "a pesar de que en las normas que se revisan, no se hace una enumeración taxativa de los cargos que

⁷ Revisión constitucional del proyecto de ley estatutaria N°62/98 Senado y 158/98 Cámara, "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones".



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

conforman el "máximo nivel decisorio" y los "otros niveles decisorios", y que no corresponde hacerla a la Corte, es claro que tales empleos se deberán **determinar de acuerdo con los estatutos en los que se establece la nomenclatura de los empleos, los manuales de funciones y requisitos, y las plantas de personal**"⁸.

3.3.14. En ese orden, es importante señalar que, el artículo 2 de la Ley 581 de 2000 define como **máximo nivel decisorio MND**, "el que corresponde a quienes ejercen los **cargos de mayor jerarquía** en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal". Es decir, "quienes ejercen la dirección general de los organismos respectivos"⁹.

3.3.14.1. Al respecto, resulta de utilidad traer a colación los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública a las entidades públicas para el reporte anual de la información relativa al número de cargos ocupados por mujeres en el máximo nivel decisorio y en los otros niveles decisorios. En ese orden, el DAFP ha señalado, a manera de ejemplo, algunos cargos que deben considerarse como MND, así: "Ministros, Viceministros y Secretario General, Directivos de Departamentos Administrativo, Gerentes de Unidades Administrativas Especiales y Directores Generales o Presidentes de Entidades Descentralizadas"¹⁰.

3.3.15. Por su parte, el artículo 3 de la Ley de Cuotas estableció el concepto de los cargos de **otros niveles decisorios** como aquellos que "corresponden a **cargos de libre nombramiento y remoción**, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y **que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado**, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial".

3.3.15.1. Resulta pertinente para efectos de comprender el concepto de cargos OND, las características que, de acuerdo con jurisprudencia de la Sección Quinta

⁸ Sentencia C-371 de 2000

⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-371 de 2000.

¹⁰ https://valormas.gov.co/wp-content/uploads/2020/12/REPORTE_DE_INFORMACION_LEY_DE_CUOTAS_2018.pdf



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

del Consejo de Estado¹¹, debe tener un empleo para considerarse parte de esa categoría. Veamos:

- (i) Que se trate de un empleo de libre nombramiento y remoción;
- (ii) Que el cargo forme parte de un organismo de la rama ejecutiva, de la rama judicial, del personal administrativo de la rama legislativa o de los demás órganos del poder público;
- (iii) Que no se trate de un empleo correspondiente al máximo nivel decisorio de la entidad, es decir, a los empleos de mayor jerarquía;
- (iv) Que dentro de las funciones encomendadas a quien desempeña el cargo, se encuentren previstas "atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal".

3.3.16. Con base en lo anterior, esta Delegada puede constatar que, de acuerdo con la información aportada por la Alcaldía de Neiva, sobre la estructura orgánica de la entidad para los años 2020 a 2022, así como las modificaciones señaladas, y los correspondientes manuales de funciones y competencias laborales de la época, en concordancia con el Decreto 785 de 2005, "por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004", **los cargos reportados por la entidad que coinciden efectivamente con cargos del Máximo Nivel Decisorio y de Otros Niveles Decisorios, son:**

3.3.16.1. Vigencia 2020, antes de la modificación establecida por el Decreto Municipal No.0877 de 16 de octubre de 2020.

3.3.16.1.1. Cargos MND

Denominación del empleo	Código	Grado	Total cargos
Secretario de despacho	020	03	15

3.3.16.1.2. Cargos OND

Denominación del empleo	Código	Grado	Total cargos
Jefe de Oficina	006	01/03	4
Director Técnico	009	01	4

¹¹ Consejo de Estado, Sección Quinta, Sentencia del 22 de septiembre de 2022, Rad. 25000-23-24-000-2021-00016-01; Consejo de Estado, Sección Quinta, Sentencia del 20 de octubre de 2022, Rad. 25000-23-41-000-2021-00176-01.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

8

3.3.16.2. Vigencia 2020, a partir de 16 de octubre de 2020.

3.3.16.2.1. Cargos MND

Denominación del empleo	Código	Grado	Total cargos
Secretario de despacho	020	03	20
Director de Departamento Administrativo	055	03	1
			21

3.3.16.2.2. Cargos OND

Denominación del empleo	Código	Grado	Total cargos
Jefe de Oficina	006	01/03	5
Director Administrativo o Técnico u Operativo	009	01/03	18
			23

3.3.16.3. Vigencias 2021 y 2022, Cargos MND

Denominación del empleo	Código	Grado	Total cargos
Secretario de despacho	020	03	20
Director de Departamento Administrativo	055	03	1
			21

3.3.16.3.1. Vigencias 2021 y 2022, Cargos OND

Denominación del empleo	Código	Grado	Total cargos
Jefe de Oficina	006	01/03	5
Director Administrativo o Técnico u Operativo	009	01/03	18
			23

3.3.16.4. Al respecto, se debe precisar que, el cargo de jefe de la Oficina Asesora Jurídica de la Alcaldía de Neiva, código 115 grado 09, hace parte del nivel asesor y no del nivel directivo. Esto es así, según lo dispuesto en el sistema de nomenclatura y clasificación específica de los empleos, definido por el Decreto Ley 785 de 2005; la naturaleza de las funciones del empleo descritas en el Manual de Funciones y Competencias de la entidad, y, no obstante, la certificación suscrita por la Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Neiva, el 23 de mayo de 2023, en la que se incluyó el cargo de jefe de la Oficina Asesora Jurídica entre los de nivel directivo¹².

¹² Folios 35-43.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Por consiguiente, ese cargo no será tenido en cuenta para el análisis del cumplimiento de la cuota prevista en la Ley 581 de 2000, por parte de la administración municipal de Neiva.

3.3.16.5. En cuanto al empleo de líder de programa, que, según lo esgrimido por el apoderado del disciplinable debe ser incluido entre los cargos OND de la Alcaldía de Neiva, esta delegada advierte que se trata de un cargo del nivel profesional, no solo por la nomenclatura del cargo, código 206 –grados 04, 07, 10, 16 y 17– sino, además, por las funciones asignadas al mismo. Ello puede constarse a partir de la estructura administrativa del municipio de Neiva, fijada por el Decreto Municipal No.0877 de 2020, el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, Decreto No.0879 de 2020, en armonía con el Decreto Ley 785 de 2005.

3.3.17. Aclarado lo anterior, le corresponde ahora a esta Procuraduría verificar si, la Alcaldía de Neiva dio cumplimiento al porcentaje mínimo del treinta por ciento (30%) de participación de las mujeres en los cargos del máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios de la entidad, para los años 2020 a 2022.

3.3.18. Para efectos de calcular ese porcentaje de participación obligatoria de las mujeres, dispuesto en los literales a) y b) del artículo 4 de la Ley de Cuotas, es necesario realizar primero algunas aclaraciones sobre su determinación, así:

(i) El porcentaje del 30% se aplica a cada categoría de cargos dentro del conjunto de empleos del máximo nivel decisorio o de otros niveles decisorios.

3.3.18.1. En la Sentencia C-371 de 2000, la Corte Constitucional explicó que, la cuota del 30% debe ser entendida como una cuota específica y no global, “es decir, que se aplica a cada categoría de cargos y no al conjunto de empleos que conforman el “máximo nivel decisorio” y los “otros niveles decisorios”, pues solo de esa forma puede concebirse como una verdadera medida de acción afirmativa.

“La cuota que se consagra en este artículo es, sin duda, una medida de acción afirmativa - de discriminación inversa-, que pretende beneficiar a las mujeres, como grupo, para remediar la baja participación que hoy en día tienen en los cargos directivos y de decisión del Estado. Esta cuota es de naturaleza “rígida”, pues lejos de constituir una simple meta a alcanzar, es una reserva “imperativa” de determinado porcentaje; aunque entendido éste como un mínimo y no como un máximo. Así mismo, la Corte entiende que es una cuota específica y no global. Es decir que se aplica a cada categoría de cargos y no al conjunto de empleos que conforman el “máximo



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

nivel decisorio" y los "otros niveles decisorios." A manera de ejemplo, significa que 30% de los Ministerios, 30% de los Departamentos Administrativos, 30% de la Superintendencias, etc. deben estar ocupados por mujeres y no, como algunos de los intervinientes lo sugieren, que, sumados todos los cargos, el 30% de ellos corresponde a la población femenina, independientemente de si se nombran sólo ministras, o sólo superintendentes, etc.”.

3.3.18.2. En igual forma se ha pronunciado el Consejo de Estado, Sección Quinta, dentro del radicado 25000-23-41-000-2021-00176-01¹³, donde sostuvo que, el cálculo de la cuota de participación de las mujeres en empleos del máximo nivel decisorio o de otros niveles decisorios, debe aplicarse de manera concreta y específica respecto de cada categoría de empleos equivalentes dentro de la estructura organizativa de un organismo o entidad del Estado¹⁴.

“Por tanto, la sala no comparte el criterio expresado en la sentencia de primera instancia según el cual el cómputo del 30% de participación obligatoria de las mujeres en el caso bajo examen, podía realizarse tomando como base la totalidad de los empleos integrantes del grupo *otros niveles decisorios*, pues lo que correspondía era estudiar si dentro de la categoría específica de los empleos de decano o decana (u otros equivalentes en las condiciones antes expresadas) con que cuenta la planta de personal de la Universidad Militar Nueva Granada, al menos el 30% se encontraba ocupado por mujeres en el momento en que se produjo la designación del accionado, como decano de la Facultad de Derecho.

Lo anterior, toda vez que al realizar el cálculo en mención incluyendo todos los cargos correspondientes a *otros niveles decisorios*, sin lugar a duda no contribuye a alcanzar plenamente la finalidad de la cuota de género como medida afirmativa y a materializar el enfoque de género exigible de toda decisión judicial. En efecto, la subregla aplicada por el tribunal de primera instancia puede derivar en que, para cumplir el mandato de la Ley 581 de 2000, la participación de las mujeres se concentre exclusivamente en aquellos empleos que, teniendo funciones de dirección y mando, están sometidos a otros de un nivel jerárquico más alto dentro del mismo grupo en mención.

3.3.18.3. Asimismo, la Sección Quinta del Consejo de Estado ha explicado que, “la determinación del grupo sobre el cual debe aplicarse el porcentaje para efectos de establecer la cifra que corresponderá a la participación mínima

¹³ Sala de lo contencioso administrativo. Sección Quinta. Sentencia de 20 de octubre de 2022. radicado 25000-23-41-000-2021-00176-01.

¹⁴ Sala de lo contencioso administrativo. Sección Quinta. Sentencia del 22 de septiembre de 2022, Rad. 25000-23-24-000-2021-00016-01, proferida por la Sala Quinta del Consejo de Estado, entre otras.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

obligatoria de las mujeres en estos cargos, no debe someterse exclusivamente a un criterio de denominación homogénea, sino que **ha de sujetarse a aspectos como el nivel jerárquico dentro de la organización de la entidad, asignación salarial, catálogo de funciones, requisitos de formación y experiencia para acceder al empleo, capacidad decisoria, entre otros**¹⁵.

3.3.18.3.1. Este aspecto resulta de particular importancia para la determinación del porcentaje de cumplimiento de la cuota, por cuanto significa que, el cálculo del 30% debe hacerse de forma específica y concreta respecto de los cargos equivalentes o de la misma categoría dentro del conjunto de cargos del máximo nivel decisorio o de otros niveles decisorios, en relación con cada entidad pública, pues, dependiendo de la jerarquía del empleo en la estructura administrativa, del nivel directivo y decisorio concreto del cargo según los manuales de funciones respectivos, entre otras particularidades, puede ocurrir que, por ejemplo, el cargo de secretario general resulte ser parte del conjunto de empleos OND, y, no del conjunto MND o viceversa.

(ii) Si la cifra resultante en el cálculo de la cuota del 30%, incluye números enteros y decimales, debe aproximarse al número entero superior.

3.3.18.4. El Consejo de Estado frente al tema de la aproximación de cifras en los casos que, al realizar un cálculo matemático se obtenga como resultado un número entero y un decimal tiene una regla que ha sido consistente y reiterada, regla que también acogió la Corte Constitucional.

3.3.18.5. Según esa Corporación, en materia de Ley de Cuotas, teniendo en cuenta que, la cuota es un límite mínimo e irreductible que solo se cumple cuando el porcentaje es igual o mayor al consagrado por el legislador, la interpretación que mejor satisface la finalidad para la cual fue concebida la norma, es la aproximación de la cifra al número entero siguiente y no al inferior, sin importar que el decimal que la compone sea mayor o menor a 0.5. No entenderlo de esa manera, señala el Consejo de Estado, sería contrario a los postulados constitucionales de igualdad, equidad de género y no discriminación¹⁶.

¹⁵ Sala de lo contencioso administrativo. Sección Quinta. Sentencia de 20 de octubre de 2022. radicado 25000-23-41-000-2021-00176-01.

¹⁶ Consejo de Estado, Sección Quinta, Sentencia del 14 de octubre de 2021. Radicado No. 15001-23-33-000-2020-02081-02.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

92. "Puede advertirse que la Sala, en materia de cuota de género, privilegia el estricto cumplimiento de la norma que establece una acción afirmativa a favor de los géneros sistemáticamente discriminados.

93. Por lo tanto, en los casos en los cuales el cálculo del 30% de la cuota de género dé como resultado un número entero seguido de un decimal, independiente de que el decimal sea menor o mayor a punto cinco (0.5), **la cifra debe aproximarse al número entero siguiente que permita cumplir dicho porcentaje y no al inferior.**

94. Lo anterior, **porque la norma tiene como ingrediente normativo la expresión mínimo, la cual no le permite al juez de la legalidad aproximar a un entero que haga este porcentaje una cifra menor a la legalmente establecida** y porque, adicionalmente, se constituye en la regla que resulta más coherente con la garantía de la igualdad entre hombres y mujeres, el enfoque de género y el principio de progresividad de los derechos constitucionales"¹⁷.

3.3.18.6. Asimismo, del análisis de la sentencia de la Corte Constitucional SU-221 de 2015, puede concluirse que, existen escenarios en los que no es posible cuando se trata de personas llegar de forma exacta a determinadas cifras, sin excesos ni defectos, por lo cual, cuando se trata de cifras que incluyen números enteros y decimales, **se impone la aproximación al número entero superior.**

3.3.18.7. Es decir que, cuando el cálculo del porcentaje del 30% de participación de la mujer dé como resultado una cifra que contiene un número entero y un decimal, **la cifra no puede aproximarse por defecto, es decir, al número entero inferior, sino al superior**, pues, de otra forma, se estaría incumpliendo la acción afirmativa a favor de la mujer establecida por la Ley.

De hecho, teniendo en cuenta que la condición para el cumplimiento de la norma fue redactada en cifras porcentuales, si se descendiera al número entero inferior no se alcanzaría a llegar al porcentaje mínimo requerido por el legislador.

3.3.18.8. En síntesis, se tiene que, cuando el cumplimiento de una Ley está vinculado a la satisfacción de un porcentaje **mínimo**, la operación matemática necesaria para determinar el número de personas que generarían ese cumplimiento, debe también observar las reglas de la lógica.

¹⁷ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Quinta. Sentencia del 11 de agosto de 2022. Radicado No.25000-23-41-000-2021-00589-01.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.18.9. Y, es que, precisamente, el interés del legislador con esta Ley es que la mujer supere la baja participación en los niveles de decisión del Estado, además, de erradicar las prácticas discriminatorias en estos escenarios.

3.3.18.10. En efecto, la adopción de cuotas a favor de la mujer para su participación en los cargos del nivel decisorio de las entidades públicas constituye, como ya se ha dicho, una acción afirmativa que busca satisfacer principios constitucionales como la igualdad real y efectiva y la consecución de un orden social justo.

3.3.18.11. Una interpretación distinta de la Ley de Cuotas resultaría abiertamente contraria a su razón de ser, y, deslegitimaría los fines para los cuales fue concebida.

3.3.19. Con fundamento en los criterios expuestos hasta el momento, así como en la información allegada al expediente, corresponde determinar si para cada una de las vigencias señaladas, 2020 a 2022, el alcalde del Municipio de Neiva dio cumplimiento al porcentaje mínimo del 30% de participación de las mujeres en los cargos del máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios de ese ente territorial, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Cuotas. Veamos:

3.3.20. Cargos del Máximo Nivel Decisorio

3.3.20.1. Vigencia 2020, entre el 1 de enero y el 15 de octubre.

3.3.20.1.1. Antes de la modificación hecha por el Decreto No.0877 de 2020, la Alcaldía de Neiva contaba con quince (15) cargos del Máximo Nivel Decisorio -MND-, correspondientes a empleos de secretarios de despacho, código 020 grado 04.

3.3.20.1.2. Al tratarse de **quince (15) cargos de secretario de despacho**, el 30% que exige la Ley de Cuotas es igual a 4.50, cifra que, al ser aproximada al número entero superior, da lugar a cinco (5). Por lo tanto, se daba cumplimiento al porcentaje dispuesto por la Ley para la participación de la mujer en los cargos MND, al nombrar a cinco (5) mujeres en esos empleos, para el periodo indicado.

3.3.20.1.3. La Alcaldía de Neiva dio cumplimiento a la cuota del 30% prevista por la Ley 581 de 2000 para la participación de la mujer en los cargos MND de la entidad, para el lapso comprendido entre el 1 de enero y el 15 de octubre de 2020, pues, designó a cinco (5) mujeres para que ocuparan durante todo el periodo, los cargos de secretaria general, secretaria de vivienda y Hábitat, secretaria



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

de cultura, secretaria de salud y secretaria de equidad e inclusión, como se ilustra en el cuadro a continuación.

Cargo	Nombre	Denominación/ Grado	Periodo
Secretaría general	Sonia Lorena Oviedo Acevedo	020-03	01/01/2020 - 03/11/2020
	Liliana Roa Girón		04/11/2020 -31/12/2020
Secretaría de Vivienda y Habitat	Esperanza Montaña Cortés	020-03	03/01/2020 -31/12/2020
Secretaría de Cultura	Clara Marcela Bobadilla Mosquera	020-03	01/01/2020 al 31/12/2020
Secretaría de Salud	Lina María Rivas Dussan	020-03	03/01/2020 -31/12/2020
Secretaría de equidad Inclusión	Camila Mercedes Ortega	020-03	03/01/2020 -15/10/2020

3.3.20.2. Vigencia 2020, entre el 16 de octubre y el 31 de diciembre.

3.3.20.2.1. Con la entrada en vigor del Decreto Municipal No.0877 de 16 de octubre de 2020, el máximo nivel decisorio de la Alcaldía de Neiva estaba compuesto por veinte (20) empleos de secretario de despacho, código 020 grado 03, y, un (1) empleo de director de departamento administrativo.

3.3.20.2.2. En ese orden, debe aclararse que, el empleo de director de departamento administrativo (código 055, grado 03), si bien hace parte del conjunto de empleos MND del municipio de Neiva, no puede incluirse en el cálculo del cumplimiento de la cuota del 30% de esos cargos, porque al tratarse de un solo empleo de esa categoría no es procedente aplicar el porcentaje que exige la Ley.

3.3.20.2.3. En consecuencia, se tiene que, **se daba cumplimiento al 30% exigido por la Ley de Cuotas, al nombrar mujeres en seis (6) de los veinte (20) cargos de secretarios de despacho de la planta de personal del ente territorial, lo cual, efectivamente hizo la administración municipal, al designar a siete (7) mujeres, para desempeñar los empleos de secretaria general, secretaria de vivienda y hábitat, secretaria de cultura, secretaria de salud, secretaria de equidad e inclusión social, secretaria de mujer, infancia y adolescencia, y secretaria de paz y derechos humanos, para el periodo señalado, como se observa en el siguiente cuadro.**



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Cargo	Nombre	Denominación Grado	Periodo
Secretaria general	Sonia Lorena Oviedo Acevedo	020-03	16/10/2020 - 03/11/2020
	Liliana Roa Girón		04/11/2020 -31/12/2020
Secretaría de Desarrollo Social e Inclusión	Shirley Mayury Villamizar	020-03	16/10/2020 - 31/12/2020
Secretaria de Vivienda y Habitat	Esperanza Montaña Cortés	020-03	16/10/2020 -31/12/2020
Secretaria de Cultura	Clara Marcela Bobadilla Mosquera	020-03	16/10/2020 al 31/12/2020
Secretaría de Salud	Lina María Rivas Dussan	020-03	16/10/2020 -31/12/2020
Secretaria de la Mujer, Infancia y Adolescencia	Camila Mercedes Ortega	020-03	16/10/2020 -31/12/2020
Secretaría de Paz y Derechos Humanos	Esmirth Duarte Cano	020-03	16/10/2020 - 31/12/2020

3.3.20.3. Vigencia 2021

3.3.20.3.1. Como se advirtió, los cargos a considerar, para el cálculo del cumplimiento de la cuota del 30% en la categoría de cargos MND, corresponden a los veinte (20) empleos de secretario de despacho existentes en la planta de personal de la Alcaldía de Neiva para esta vigencia.

3.3.20.3.2. Tratándose de **veinte (20) cargos de secretario de despacho**, el porcentaje del 30% que exige la Ley de Cuotas se cumplía al designar a seis (6) mujeres en esos empleos.

3.3.20.3.3. Para el año 2021, la Alcaldía de Neiva designó a siete (7) mujeres, para que, durante toda la anualidad, se desempeñaran como secretaria general, secretaria de vivienda y hábitat, secretaria de cultura, secretaria de salud, secretaria de desarrollo e inclusión social, secretaria de mujer, infancia y adolescencia, y, secretaria de paz y derechos humanos, para el periodo señalado, como puede constatarse en la tabla a continuación, con lo cual, para esta vigencia, la administración municipal cumplió con la cuota de Ley.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Cargo	Nombre	Denominación Grado	Periodo
Secretaría general	Liliana Roa Girón	020-03	01/01/2021 -03/01/2021
	Sonia Lorena Oviedo A.		04/01/2021-01/11/2021
	Maria Salomé Bahamón		02/11/2021-31/12/2021
Secretaría de Desarrollo Social e	Shirley Mayury Villamizar	020-03	1/01/2021 al 01/11/2021
	Luz Angela Gómez Ramos		02/11/2021-31/12/2021
Secretaría de Vivienda y Habitat	Esperanza Montaño Cortés	020-03	01/01/2021 -31/12/2021
Secretaría de Cultura	Clara Marcela Bobadilla M.	020-03	01/01/2021 al 31/12/2021
Secretaría de Salud	Lina María Rivas Dussan	020-03	01/01/2021 -31/12/2021
Secretaría de la Mujer, Infancia y Adolescencia	Camila Mercedes Ortega	020-03	03/01/2021 -31/12/2021
Secretaría de Paz y Derechos Humanos	Esmirth Duarte Cano	020-03	01/01/2021 - 31/12/2021

3.3.20.4. Vigencia 2022

3.3.20.4.1. Para el año 2022, se designaron para la anualidad, a siete (7) mujeres en los cargos de secretario de Despacho, código 020 grado 04, en las secretarías general, secretaria de vivienda y hábitat, secretaria de cultura, secretaria de salud, secretaria de mujer, infancia y adolescencia, secretaria de paz y derechos humanos y secretaria de competitividad de la administración municipal de Neiva.

3.3.20.4.2. Por consiguiente, teniendo en cuenta los criterios explicados, en esta vigencia la Alcaldía de Neiva dio cumplimiento al porcentaje del 30% dispuesto por la Ley de Cuotas, pues, como se advirtió, la cuota se cumplía al nombrar a seis (6) mujeres en estos empleos.

Cargo	Nombre	Denominación Grado	Periodo
Secretaría general	Maria Salomé Bahamón	020-03	01/01/2022 - 31/12/2022
Secretaría de Vivienda y Habitat	Esperanza Montaño Cortés	020-03	01/01/2022 -31/12/2022
Secretaría de Cultura	Clara Marcela Bobadilla Mosquera	020-03	01/01/2022 al 14/07/2022
	Ayra Marieta Trujillo Collazos		15/07/2022 al 31/12/2022
Secretaría de Salud	Lina María Rivas Dussan	020-03	01/01/2022 -17/03/2022
	Georgina Ramos Florez		01/08/2022 - 31/12/2022
Secretaría de la Mujer, Infancia y Adolescencia	Camila Mercedes Ortega	020-03	01/01/2022 -14/07/2022
	Adriana Rocío Caicedo		15/07/2022 al 15/12/2022
Secretaría de Paz y Derechos Humanos	Esmirth Duarte Cano	020-03	01/01/2022 - 31/12/2022
Secretaría de Competitividad	Mayerli Pérez León	020-03	01/01/2022 - 31/12/2022



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.21. Cargos de Otros Niveles Decisorios

3.3.21.1. Vigencia 2020, entre el 1 de enero y el 15 de octubre.

3.3.21.1.1. Hasta el 15 de octubre de 2020, la Alcaldía de Neiva tenía en su planta de personal, ocho (8) cargos OND, así: cuatro (4) cargos de jefe de oficina –código 006, grados 01 y 03–, y, cuatro (4) cargos de director técnico –código 009, grado 01–.

3.3.21.1.2. De manera que, para el cálculo de la cuota debe tenerse en cuenta que existían dos categorías de empleos que hacían parte del conjunto de cargos OND de la Alcaldía de Neiva para el periodo indicado: director técnico y jefe de oficina.

3.3.21.1.3. En ese orden de ideas se tiene que, para el cumplimiento del porcentaje del 30% de participación femenina en los cargos OND, dispuesto por la Ley 581 de 2000, la administración municipal debía nombrar a dos mujeres en cada una de las categorías de empleo enunciadas. Es decir, designar a dos (2) mujeres en los empleos de director técnico, y, a dos (2) mujeres en los empleos de jefe de oficina.

Esto, porque al tratarse de cuatro cargos en cada una de las categorías de empleos, al realizar el cálculo del 30%, la cifra resultante es 1.2., la que, como ya se indicó, debe ser aproximada al número entero superior, que, en este caso es dos (2).

3.3.21.1.4. Pues bien, de la manera como fueron provistos estos cargos, se puede concluir lo siguiente:

3.3.21.1.4.1. Para este periodo, solo fue designada una (1) mujer para ocupar un empleo de director técnico:

Cargo/ Dependencia	Nombre	Denominación/ Grado	Periodo
Director Técnico/Dirección de Justicia	Nelsón Patiño Perdomo	009/01	03/01/2020 -15/10/2020
Director técnico/Dirección de Rentas	Humberto Romero Capera	009/01	03/01/2020 -15/10/2020
Director Técnica/ Dirección de Prospectiva	Carlos Alberto Ibagón Valderrama	009/01	03/01/2020 -15/10/2020
Director Técnica/ Dirección de Convivencia y Seguridad	Luisa Fernanda Robles Rodríguez	009/01	03/01/2020-15/10/2020



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.21.1.4.2. Por consiguiente, frente al empleo de director técnico, como parte de la categoría de cargos OND de la Alcaldía de Neiva, el ente territorial no cumplió con la cuota del 30%, para este periodo.

3.3.21.1.4.3. Dos (2) mujeres fueron designadas como jefes de la Oficina de Paz y Derechos Humanos y la Oficina de Gestión del Riesgo, respectivamente, por tanto, para este periodo, la administración municipal de Neiva dio cumplimiento a la cuota del 30% frente a esta categoría de empleos, jefe de oficina, pertenecientes al conjunto de cargos del otro nivel decisorio de la entidad.

Cargo/ Dependencia	Nombre	Denominación/ Grado	Periodo
Jefe de Oficina/Oficina de Contratación	José Nelsón Perdomo Gutierrez	006/03	01/01/2020 -20/09/2020
	Willie Nelsón Sandoval		22/09/2020-16/10/2020
Jefe de Oficina/ Oficina de Control Interno	Leydi Julieth Pérez Ramírez	006/03	1/01/2020 - 15/10/2020
Jefe de Oficina/ Oficina de Paz y Derechos Humanos	Esmith Duarte Cano	006/001	03/01/2020 -15/10/2020
Jefe de Oficina/Oficina Gestión del Riesgo	Armando Cabrera Rivera	006/001	03/01/2020 -15/10/2020

3.3.21.2. Vigencia 2020, a partir del 15 de octubre

3.3.21.2.1. Con la modificación establecida por el Decreto Municipal No.0877 de 2020, los cargos de otros niveles decisorios de la Alcaldía de Neiva pasaron a ser, dieciocho (18) empleos de director técnico o administrativo u operativo, código 009 grados 01 y 03, y, cinco (5) empleos de jefes de oficina, código 006, grados 01 y 03.

3.3.21.2.2. Para el cálculo del cumplimiento del porcentaje del 30% dispuesto por la Ley se incluirán dos categorías de empleos como parte del conjunto de cargos OND de la Alcaldía de Neiva para este periodo: (i) director técnico, administrativo u operativo, y (ii) jefe de oficina.

Es importante subrayar que, los empleos de director técnico, administrativo u operativo tienen el mismo código -009-, según lo dispuesto por el Decreto No.785 de 2005, y, además, las funciones del empleo son equivalentes, así como su naturaleza y ubicación jerárquica dentro de la estructura organizacional de la administración municipal de Neiva, por lo cual, se agruparan en una sola categoría dentro del conjunto de cargos OND, para el cálculo de la cuota.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.21.2.3. Además, es importante precisar que, según la información allegada al expediente por la Dirección de Talento Humano de la Alcaldía de Neiva, los empleos de director de Espacio Público, director de Vías y director de Gestión Catastral no fueron provistos para la época objeto de análisis, por lo tanto, solo serán considerados quince (15) empleos de director técnico (administrativo u operativo) para estimar el cumplimiento de la cuota frente a esta categoría de cargos OND.

3.3.21.2.4. Así las cosas, de los quince (15) empleos de director técnico (administrativo u operativo) disponibles en la planta de personal de la Alcaldía de Neiva, entre el 16 de octubre y el 31 de diciembre de 2020, se advierte que, solo cuatro (4) fueron ocupados por mujeres, así:

Cargo/ Denominación	Nombre	Denominación/ Grado	Periodo
Director Técnico /Dirección de Salud Pública	Georgiona Ramos Flórez	009/01	16/10/2020 -31/12/2020
Director Técnico /Dirección de Legalización de Asentamientos	Nelly Vega Cabrera	009/001	16/010/2020-31/12/2020
Dirección Técnica/ Dirección de Convivencia y Seguridad	Luisa Fernanda Robles Rodríguez	009/01	16/10/2020 -31/12/2020
Dirección Técnica de Movilidad	Mayra Alejandra Murcia Salinas	009/01	16/10/2020 -31/12/2020

3.3.21.2.5. Cabe recordar que, al ser quince (15) empleos de esta categoría, el porcentaje del 30% se cumplía al nombrar a cinco (5) mujeres en estos cargos, cifra que resulta de aproximar la cifra de 4.5 cargos a 5, que es el número entero superior.

En consecuencia, **para el periodo señalado, la Alcaldía de Neiva no dio cumplimiento a la cuota del 30% en la designación de mujeres para ocupar los empleos de director técnico (administrativo u operativo), pertenecientes a la categoría OND de la entidad.**

3.3.21.2.6. Respecto de los empleos de jefe de oficina, al tratarse de cinco (5) cargos, el 30% que exige la Ley de Cuotas es igual a **1.50, cifra que, al ser aproximada al número entero superior, da lugar a dos (2).**



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Así pues, es posible verificar el cumplimiento de la Ley para este periodo, frente a esta categoría de empleos que hacen parte del conjunto OND, ya que se cumplía al nombrar a dos (2) mujeres en ellos, como efectivamente hizo el ente territorial.

Cargo/ Denominación	Nombre	Denominación/ Grado	Periodo
Oficina de Contratación	Willi Nelsón Sandoval Gonzalez	006/03	22/09/2020-31/12/2020
Oficina de Control Interno	Leydi Julieth Pérez Ramírez	006/03	16/10/2020-31/12/2020
Oficina de Control Interno Disciplinario	Cristian Manuel Zamora Rivera	006/01	16/10/2020-31/12/2020
Oficina de Comunicaciones	María del Pilar Rodríguez Rojas	006/01	16/10/2020-31/12/2020
Oficina de Internacionalización y Proyectos	Rafael Andrés Sánchez Díaz	006/01	16/10/2020 -31/12/2020

3.3.21.3. Vigencia 2021

3.3.21.3.1. En relación con los empleos de director técnico, administrativo u operativo, grado 009 códigos 01 y 03, existentes para esa época en la planta de personal de la Alcaldía de Neiva, debe advertirse que, tratándose de dieciocho (18) de estos cargos, la cuota del 30% exigida por la Ley es igual a **5.4, cifra que, al ser aproximada al número entero superior, da lugar a seis (6)**. Por lo tanto, era posible dar cumplimiento al porcentaje dispuesto por la Ley, al designar a seis (6) mujeres en esos empleos.

3.3.21.3.2. En el 2021, cinco (5) mujeres fueron nombradas directoras para la totalidad del año, en las direcciones de espacio público, salud pública, legalización de asentamientos, convivencia y seguridad y movilidad, mientras que, dos (2) mujeres fueron designadas para periodos parciales, como directoras de gestión catastral y de banco de materiales.

3.3.21.3.3. En criterio de esta Delegada, los nombramientos por un periodo parcial no se pueden tener en cuenta para el cálculo del cumplimiento de la Ley 581 de 2000, ya que, lo que se busca con las condiciones impuestas por esta ley, es la materialización de acciones afirmativas en pro de la igualdad real y efectiva de la mujer en la participación de los cargos del nivel decisorio de las entidades públicas, condiciones que no pueden entenderse satisfechas cuando el porcentaje requerido



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

se cumple parcialmente en una anualidad, y, menos, por un periodo de tiempo que no es significativo.

3.3.21.3.4. Así las cosas, para el año 2021, la administración municipal de Neiva no cumplió con la designación de al menos seis (6) mujeres, en toda la anualidad, en los cargos de directores técnicos (administrativos u operativos) que hacen parte del conjunto de empleos OND de la entidad, con lo cual desconoció el deber previsto en el literal b) del artículo 4 de la Ley 581 de 2000.

Cargo/ Denominación	Nombre	Denominación/ Grado	Periodo
Dirección Técnica/Dirección de Espacio Público	María Salome Bahamón V.		04/01/2021 -01/11/2021
	Lina Fernanda González M.	009/01	02/11/2021-31/12/2021
Director Técnico /Dirección de Salud Pública	Georgina Ramos Flórez	009/01	1/01/2021-31/12/2021
	José Manuel González R.		01/01/2021-01/11/2021
Director /Dirección Banco de Materiales	Diana Yolima Vargas	009/01	02/11/2021-31/12/2021
	Jorge Eduardo Gonzalez		15/04/2021 - 01/11/2021
Dirección Técnica/ Dirección de Gestión Catastral	Diana Patricia Romero C.	009/001	2/11/2021 -31/12/2021
Director Técnico /Dirección de Legalización de Asentamientos	Nelly Vega Cabrera	009/001	1/01/2021-31/12/2021
Dirección Técnica/ Dirección de Convivencia y Seguridad	Luisa Fernanda Robles R.	009/01	1/01/2021-31/12/2021
Dirección Técnica de Movilidad	Mayra Alejandra Murcia S.	009/01	1/01/2021-31/12/2021

3.3.21.3.5. Por otra parte, en relación con los cargos de jefe de oficina, código 006 grados 01 y 03, se tiene que, al existir cinco (5) empleos en la planta de personal de la Alcaldía de Neiva, se daba cumplimiento a la cuota del 30%, al designar al menos a dos (2) mujeres para que ocuparan durante todo el año esos empleos, como efectivamente lo hizo la entidad territorial, al designar mujeres como jefes de las Oficinas de Control Interno y de Comunicaciones. Veamos:

Cargo/ Denominación	Nombre	Código/ Grado	Periodo
Oficina de Control Interno	Leydi Julieth Pérez Ramírez	006/03	1/01/2021-31/12/2021
Oficina de Comunicaciones	María del Pilar Rodríguez Rojas	006/01	1/01/2021-31/12/2021



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.21.4. Vigencia 2022

3.3.21.4.1. Para este año, el porcentaje del 30% dispuesto por la Ley para los cargos de otros niveles decisorios de la Alcaldía de Neiva se cumplía al designar a mujeres, en seis (6) de los dieciocho (18) empleos de director técnico, administrativo u operativo, y, en dos (2) de los cinco empleos de jefe de oficina.

3.3.21.4.2. En ese orden, se encuentra que, solo cuatro (4) mujeres fueron nombradas para toda la anualidad como directoras de Banco de Materiales, Gestión Catastral, Legalización de Asentamientos y Movilidad.

3.3.21.4.2.1. Si bien, en las direcciones de Espacio Público, Salud Pública y Convivencia y Seguridad, se designaron mujeres para el desempeño de esos cargos durante periodos parciales, como se ha insistido, con esos nombramientos no puede darse por cumplida la cuota referida para esa vigencia, y, menos, cuando el tiempo para el que fueron nombradas no es significativo.

Cargo/ Denominación	Nombre	Código/Grado	Periodo
Dirección Técnica/Dirección de Espacio Público	Lina Fernanda González Mosquera	009/01	1/01/2022 -14/07/2022
	Hugo Alberto Arciniegas Martínez		15/07/2022- 31/12/2022
Director Técnico /Dirección de Salud Pública	Georgina Ramos Flórez	009/01	1/01/2022- 30/07/2022
	Felipe Andrés Murcia Ramos		04/08/2022- 30/12/2022
Director Operativo/Dirección Banco de Materiales	Diana Yolima Vargas Suaza	009/01	01/01/2022 31/12/2022
Dirección Técnica/ Dirección de Gestión Catastral	Diana Patricia Romero Cañón	009/001	01/01/2022-14/07/2022
	Angélica Lucía Penagos		18/07/2022 - 31/12/2022
Director Técnico /Dirección de Legalización de Asentamientos	Nelly Vega Cabrera	009/001	01/01/2022 - 31/12/22
Dirección Técnica/ Dirección de Convivencia y Seguridad	Luisa Fernanda Robles Rodríguez	009/01	01/01/2022-14/07/2022
	Andrés Felipe Martínez Adarve		15/07/2022- 31/12/2022
Dirección Técnica de Movilidad	Mayra Alejandra Murcia Salinas	009/01	01/01/2022 - 31/12/22

3.3.21.4.3. En cuanto a los cargos de jefes de Oficina debe aclararse que la entidad no reportó la información referente al Jefe de la Oficina de Control Interno para esta



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

anualidad, por lo cual, para efectos de garantizar el debido proceso del disciplinable, ese cargo no será tenido en cuenta para el cálculo de la cuota.

3.3.21.4.4. Entonces, **al ser cuatro (4) empleos de jefe de oficina, la cuota del 30% es igual a 1.2, cifra que, al ser aproximada al número entero superior, da lugar a dos (2).**

Por lo tanto, la administración municipal de Neiva cumplía con el porcentaje de participación femenina señalado por la Ley, al designar en estos cargos a dos (2) mujeres, **lo que no ocurrió, pues solo se nombró a María del Pilar Rodríguez como jefe de la Oficina de Comunicaciones, para toda la anualidad.**

Cargo/ Denominación	Nombre	Código/Grado	Periodo
Oficina de Contratación	Juan Diego Isaza Valderrama	006/03	01/01/2022 - 31/12/22
Oficina de Control Interno Disciplinario	Cristian Manuel Zamora Rivera	006/01	01/01/2022-04/07/2022
	César Augusto Montero González		13/07/2022 -31/12/2022
Oficina de Comunicaciones	María del Pilar Rodríguez Rojas	006/01	01/01/2022 - 31/12/22
Oficina de Internacionalización y Proyectos	Rafael Andrés Sánchez Díaz	006/01	01/01/222 - 31/12/2022

3.3.21.4.5. Así las cosas, **para el año 2022, la Alcaldía de Neiva no cumplió con la designación de mujeres, para toda la anualidad, en los cargos de director técnico, administrativo u operativo y jefe de oficina, los cuales hacen parte del conjunto de empleos OND de la entidad, con lo cual desconoció la obligación prevista en el literal b) del artículo 4 de la Ley 581 de 2000.**

3.3.21.5. En síntesis, **queda evidenciado el incumplimiento de la Ley de Cuotas, por parte de la Alcaldía de Neiva, en lo relativo al porcentaje de participación mínima de la mujer del 30% en los cargos de los otros niveles decisorios - OND- de la entidad, para las vigencias 2020, 2021 y 2022.**

3.3.21.6. En consecuencia, del análisis probatorio se encuentran demostrados los hechos objeto de investigación, es decir, que, Gorky Muñoz Calderón, en su condición de alcalde municipal de Neiva, incumplió la Ley de Cuotas, Ley 581 de 2000, para las vigencias 2020 a 2022, frente a la participación de la mujer en los cargos OND de esa entidad.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.3.21.9. Es decir, existe evidencia clara y suficiente que compromete, la responsabilidad disciplinaria de Gorky Muñoz Calderón, por lo cual, esta Delegada formulará cargos en su contra.

3.4. Identificación del autor de la presunta falta disciplinaria

Gorky Muñoz Calderón, identificado con cédula de ciudadanía No.12.134.047 de Neiva, en su calidad de alcalde Municipal de Neiva, para el periodo 2020 -2023.

3.5. Del cargo único a imputar

3.5.1. **Gorky Muñoz Calderón**, en su calidad de alcalde de Neiva para la época de los hechos, desconoció el artículo 4, literal b) de la Ley 581 de 2000, al no cumplir el porcentaje mínimo del 30% de participación de la mujer en la designación de los cargos de otros niveles decisorios -OND- de la Alcaldía, para las vigencias 2020, 2021 y 2022, específicamente, en la designación de mujeres en los empleos de director técnico, administrativo u operativo (código 009, grados 001 y 003), durante los años 2020 a 2022, y, en los empleos de Jefe de Oficina, (código 006, grado 001 y 003) para el año 2022, incumplimiento que, según el parágrafo del artículo de la Ley 581 de 2000, es causal de mala conducta.

En consecuencia, Gorky Muñoz Calderón, incurrió en la falta señalada en el numeral 49 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002 y en el numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, vigentes para la época de los hechos, según la cual, es falta gravísima, las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas como causales de mala conducta.

3.6. Normas presuntamente vulneradas

El disciplinable, en ejercicio de sus funciones como alcalde municipal de Neiva para la época de los hechos, con la conducta descrita vulneró las siguientes normas:

3.6.1. Constitución Política, artículo 13, inciso 2:

“(…) El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

3.6.2. Constitución Política, artículo 40, numeral 7, inciso 2:



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

"(...) Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública".

3.6.3. Constitución Política, artículo 209:

"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."

3.6.4. Constitución Política, artículo 315, numeral 1.

Son atribuciones del alcalde: "1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, las leyes, los decretos del Gobierno y las ordenanzas de las Asambleas Departamentales".

3.6.5. Ley 581 de 2000, artículo 4, literal b) y párrafo:

La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

(...)

b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres;

Parágrafo. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

3.6.6. Tratados Internacionales aprobados por Colombia y, por tanto, normas de obligatorio cumplimiento, en los términos del artículo 93 constitucional.

3.6.6.1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969, mediante la Ley No.74 de 1968, y entró en vigor de acuerdo con las disposiciones del instrumento el 23 de marzo de 1976.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

“Artículo 25. **Todos los ciudadanos gozarán**, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y **sin restricciones indebidas**, de los siguientes derechos y oportunidades:

(...)

c) **Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”.**

3.6.6.2. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y aprobada en Colombia, mediante la Ley 51 de 1981.

Artículo 7. **Los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y**, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

(...)

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y **ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales; (...)**”.

3.6. Análisis de la tipicidad y las circunstancias de hecho relativas a la conducta

3.7.1. Sobre el principio de legalidad en el caso concreto

3.7.1.1. A partir de lo dispuesto por el artículo 29 constitucional, el principio de legalidad se irradia como uno de los principios rectores del régimen disciplinario. Así lo desarrolla la Ley 1952 de 2019, al igual que en su momento lo hacía la Ley 734 de 2002, cuando establece que, los servidores públicos solo pueden ser investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como faltas en la ley vigente al momento de su realización. Dicho de otra forma, no puede haber sanción si no existe ley previa al acto que así lo establezca.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.7.1.2. De manera que, ante el actual escenario de tránsito normativo en el que se encuentra el régimen disciplinario, surge el imperativo de determinar, en aplicación del principio de legalidad, si para el momento de los hechos objeto de análisis, la conducta del disciplinado estaba descrita como falta disciplinaria, es decir, debe revisarse su preexistencia.

3.7.1.3. Así las cosas, se tiene que, para la época de los hechos, años 2020 a 2022 -marzo 28-, se encontraban vigentes la Ley 734 de 2002, así como la Ley 1952 de 2019, en lo relativo al periodo comprendido entre el 29 de marzo y el 31 de diciembre de 2022, y, el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, Ley de Cuotas.

3.7.1.4. De acuerdo con lo previsto en el artículo 124 de la Constitución Política, en concordancia con otras normas superiores, le corresponde al legislador la determinación del régimen disciplinario de los servidores públicos, para lo cual posee una amplia libertad de configuración normativa.

“La definición de las conductas que constituyen falta sancionable, de las consecuencias que cada una de ellas origina, de las autoridades que tendrán el poder de investigar la posible comisión de las faltas, deducir la correspondiente responsabilidad e imponer las sanciones, y de los procedimientos que en tales casos deberán adelantarse, entre otras importantes materias”¹⁸.

3.7.1.5. Así pues, el legislador, en ejercicio de esa potestad de configuración normativa, estableció en el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, una conducta, cuyo incumplimiento constituye falta disciplinaria por ser causal de mala conducta, en los términos del parágrafo de la misma norma.

Artículo 4. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:

a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2, serán desempeñados por mujeres;

b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres;

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-284 de 2016.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

Parágrafo. El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

3.7.1.6. De forma que, en relación con el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley de Cuotas, se estaría en principio ante un tipo disciplinario autónomo, pues, como puede observarse, la norma consagró todos los elementos de la infracción disciplinaria, es decir, tanto el deber funcional que es exigible al nominador como la consecuencia jurídica de su transgresión.

3.7.1.6.1. Sin embargo, con la entrada en vigencia del Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, el catálogo de sanciones en sede disciplinaria es el contemplado en ella y no en las leyes que le antecedían.

3.7.1.6.2. El artículo 224 del CDU dispuso que la Ley empezaría a regir tres meses después de su sanción, esto es, el 5 de mayo de 2002, y derogaba todas las disposiciones que le fueran contrarias. En ese sentido se ha entendido que la vigencia de la Ley 734 de 2002 derogó el parágrafo del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, **en lo relativo al tema de las sanciones a imponer**, es decir: (i) la suspensión hasta por treinta (30) días en el ejercicio del cargo, (ii) y la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta.

3.7.1.6.3. En ese orden se pronunció la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, en concepto C-005 de 2021, así:

"Pues bien, cabe iniciar por traer a colación el parágrafo del artículo 4. de la Ley 581/00, que, frente a la participación efectiva de la mujer en los niveles del poder público, prevé que «el incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo [sic] en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente».

En la sentencia C-371/00, se señaló sobre «las sanciones disciplinarias que se siguen del incumplimiento de lo dispuesto en los literales a. y b. del artículo 4», que «tal disposición no viola la Carta, pues, no solo es potestad del legislador el establecer las faltas y sanciones disciplinarias, sino que, además, las que se contemplan son razonables y proporcionadas. Sin embargo, no sobra aclarar que los funcionarios competentes para imponerlas y los procedimientos a seguir en estos casos, son los contemplados en los estatutos disciplinarios respectivos (...)».



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

(...)

Por eso, en la respuesta dada a la consulta C-200-2017 se indicó que «la sanción aplicable a las faltas catalogadas como “causales de mala conducta” por la Constitución o la Ley se les ha asignado tanto un correctivo disciplinario acorde con [sic] la tipología de “falta gravísima” como una sanción según la categoría de “falta grave o leve”, bajo la voz autorizada del artículo 50 de la Ley 734 de 2002, de acuerdo con la forma subjetiva o modalidad del comportamiento investigado. // Aunado a ello, debe resaltarse que el catálogo de sanciones es el contemplado en el CDU, vigente desde el 5 de mayo de 2022, que dispuso, además la derogatoria expresa de las disposiciones contrarias, como lo es el parágrafo del artículo 4 de la Ley 581 de 2000”.

3.7.1.7. En consecuencia, a partir de la vigencia de la Ley 734 de 2002, el desconocimiento del porcentaje de participación de la mujer que se exige en el artículo 4, literales a) y b) de la Ley 581 de 2000, constituye una causal de mala conducta, como lo indica el parágrafo de la misma norma, es decir, una falta gravísima, cuya sanción dependerá del grado de culpabilidad.

De forma que, en los términos del artículo 44 del CDU, si se demuestra el dolo o la culpa gravísima, la sanción será de destitución e inhabilidad general, mientras que, si se califica como una falta gravísima con culpa grave, se considerará falta grave en los términos del numeral 9 del artículo 43, y, en esa medida, la sanción será de suspensión en el ejercicio del cargo.

En igual sentido se encuentra previsto en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, artículo 48, numerales 2 y 4, y, el numeral 9 del artículo 47.

3.7.1.8. En el caso de la referencia, entonces, es posible adecuar la conducta reprochada al disciplinable como una causal de mala conducta por expresa disposición del parágrafo del artículo 4 de la Ley 581 de 2000. Mala conducta que, en los términos del numeral 49 del artículo 48 la Ley 734 de 2002, y, de igual forma, en el numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, es falta gravísima:

“49. Las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución, o como causales de mala conducta.”
(negrilla fuera de texto)

3.7.1.9. Así, la conducta en la que incurrió el disciplinable, de acuerdo con lo señalado, es constitutiva de falta gravísima, según lo indicaba la ley disciplinaria vigente al momento de los hechos, es decir, la Ley 734 de 2002, para el periodo



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 28 de marzo de 2022, y, la Ley 1952 de 2019, para el periodo entre el 29 de marzo y el 31 de diciembre de 2022.

3.7.1.10. De acuerdo con lo expuesto, en el presente proceso no se desconoce el principio de favorabilidad, dado que, el artículo 55 numeral 12 de la Ley 1952 de 2019, señala, igualmente que, las conductas previstas en la Constitución o en la Ley como causales de mala conducta, constituyen falta gravísima, y, como ya se advirtió, se establece en ambos casos la sanción de destitución e inhabilidad general.

3.7.1.11. De manera que, la conducta objeto de análisis está calificada en ambos regímenes disciplinarios, el Código Disciplinario Único –Ley 734 de 2002- y el Código General Disciplinario –Ley 1952 de 2019-, en iguales términos, es decir, falta gravísima.

3.7.1.12. Lo expuesto, permite advertir que, la conducta que se le imputará a Gorky Muñoz Calderón se enmarca en el supuesto descrito en el numeral 49 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, así como en el numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, según los cuales, constituye una falta gravísima, **“las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas como causales de mala conducta.”**

Para el caso particular, haber desconocido el porcentaje mínimo del 30% para la participación efectiva de la mujer en los cargos de otros niveles decisorios de la Alcaldía Municipal de Neiva, para las vigencias 2020, 2021 y 2022, según lo dispuesto por el literal b) y el párrafo del artículo 4 de la Ley 581 de 2000.

3.7.1.13. Es de aclarar que, en la presente actuación es posible satisfacer las condiciones impuestas por el tránsito normativo, esto es, aplicar el procedimiento disciplinario previsto en la Ley 1952 de 2019, ya que, de una parte, en el momento de su vigencia, el 29 de marzo de 2022, en el proceso no se había surtido la notificación del pliego de cargos ni se había instalado la audiencia del proceso verbal.

Pero, especialmente, porque los aspectos sustanciales están definidos en la Ley 581 de 2000, al indicar que desconocer el porcentaje al que se refiere la Ley es causal de mala conducta, la que, en los términos del numeral 49 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, y, del numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, es una falta gravísima.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.7.1.14. En aplicación del principio de transparencia, es importante advertir que, a partir de la decisión de cargos proferida el 30 de octubre de 2023, en el expediente **IUS E-2023-129758 D-2023-2836521**, esta delegada modificó su postura en relación con la calificación del incumplimiento del deber dispuesto por la Ley de Cuotas, en el sentido de aplicar el porcentaje mínimo del 30% de participación de la mujer en la designación de los cargos del nivel decisorio de las entidades públicas.

Hasta ese momento, este Despacho había considerado que, el artículo 4 de la Ley 581 de 2000 era un tipo disciplinario autónomo que describía tanto el deber funcional exigible como la consecuencia jurídica de su transgresión, y, en esa medida, no obstante, la falta se calificaba como gravísima por tratarse de una causal de mala conducta, la imputación subjetiva se hacía a título de culpa grave, con el fin de observar las sanciones previstas por el legislador en el párrafo de la misma norma.

Hoy, entendemos que, el párrafo del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, en lo relativo al tema de las sanciones a imponer, es decir: (i) la suspensión hasta por treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y (ii) la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, fue derogado con la entrada en vigencia del Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002, y, por ello, el catálogo de sanciones para esa falta disciplinaria es el contemplado en el CDU, y, en el CGD, según la época de los hechos y no el previsto en el párrafo de esa norma.

Esa claridad tiene su fundamento, en los conceptos C-005 de 2021 y C-200 de 2017 proferidos por Procuraduría Auxiliar para Asuntos Disciplinarios, previamente referenciados.

De manera que, en adelante, para esta Delegada el desconocimiento del porcentaje de participación de la mujer que se exige en el artículo 4, literales a) y b) de la Ley 581 de 2000, constituye falta gravísima, en los términos del numeral 49 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, y, del numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, en tanto es una causal de mala conducta, como lo indica el párrafo del mismo artículo 4 de la Ley de Cuotas.

3.7.2. La adecuación típica de la conducta y el concepto de violación

3.7.2.1. Como quedó demostrado en los apartados anteriores, Gorky Muñoz Calderón, en su condición de alcalde de Neiva para los años 2020 a 2022, incurrió



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

con su comportamiento – en el incumplimiento del porcentaje consignado en el literal b) del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, incumplimiento que, el legislador definió como causal de mala conducta en el párrafo de la misma norma- y, por tanto, definida como falta disciplinaria gravísima en el numeral 49 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, y, en el numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, así: “**las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas como causales de mala conducta**”.

Ello, sin que hasta el momento pueda acreditarse en el material probatorio allegado al expediente que, el actuar del disciplinable estuviera amparado por alguna causal de exclusión de responsabilidad disciplinaria.

3.7.2.2. La falta disciplinaria que se le imputa a Gorky Muñoz Calderón se configura, en el caso particular, con su incumplimiento como nominador del porcentaje mínimo del 30% de participación de la mujer en los cargos de otros niveles decisorios (OND) de la Alcaldía de Neiva, para las vigencias 2020 a 2022.

3.7.2.3. En esa medida, para esta Procuraduría Delegada existe evidencia suficiente que permite demostrar que, para los años 2020, 2021 y 2022, el alcalde de Neiva no designó el número de mujeres equivalentes a la cuota del 30% en los cargos de los otros niveles decisorios de la entidad, como lo ordena el artículo 4, literal b) de la Ley 581 de 2000.

3.7.2.3.1. Para efectos de demostrar con claridad esa conclusión, a continuación, se ilustrará para las vigencias 2020 a 2022, el porcentaje de participación de la mujer alcanzado por la Alcaldía de Neiva con los nombramientos efectuados en los cargos de otros niveles decisorios de la entidad. Ello, de conformidad con la información allegada al plenario y analizada en el apartado anterior.

3.7.2.3.2. Cabe recordar que, para el cálculo de la cuota y del porcentaje de cumplimiento en relación con determinado cargo no se tendrán en cuenta aquellos casos en los que los nombramientos a mujeres en el periodo objeto de análisis fueron parciales. Ello, porque, como se ha venido explicando, esos nombramientos, no materializan el propósito de la Ley como acción afirmativa en pro de la igualdad real y efectiva de la mujer en la participación de los cargos del nivel decisorio de las entidades públicas.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.7.2.3.3. Vigencia 2020

3.7.2.3.3.1. Entre el 1 de enero y el 15 de octubre de 2020

Denominación del Empleo	Director técnico, administrativo u operativo
Código y Grado	009 / 01
Total de Cargos	4
Hombres designados	3
Cargos en vacancia	0
Mujeres designadas	1
Mujeres designadas para periodos parciales	0
% de cumplimiento	25%

3.7.2.3.3.2. A partir del 15 de octubre

Denominación del Empleo	Director técnico
Código y Grado	009 / 01-03
Total de Cargos	18
Cargos en vacancia	3
Hombres designados	11
Mujeres designadas	4
Mujeres designadas para periodos parciales	0
% de cumplimiento	26.66%

En este período, se considera que al existir tres (3) vacantes no se puede hablar de incumplimiento de la ley de cuotas, dado que no se puede presumir que hubo incumplimiento.

3.7.2.3.4. Vigencia 2021

Denominación del Empleo	Director técnico, administrativo u operativo
Código y Grado	009 / 01-03
Total de Cargos	18
Cargos en vacancia	0
Hombres designados	13
Mujeres designadas	5
Mujeres designadas para periodos parciales	2



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

% de cumplimiento	27.77%
-------------------	--------

3.7.2.3.5. Vigencia 2022

3.7.2.3.5.1. Director técnico, administrativo u operativo

Denominación del Empleo	Director técnico, administrativo u operativo
Código y Grado	009 / 01-03
Total de Cargos	18
Cargos en vacancia	0
Hombres designados	14
Mujeres designadas	4
Mujeres designadas para periodos parciales	3
% de cumplimiento	22.22%

3.7.2.3.5.2. Jefe de Oficina

Denominación del Empleo	Jefe de Oficina
Código y Grado	006/01-03
Total de Cargos	4
Hombres designados	3
Mujeres designadas	1
Mujeres designadas para periodos parciales	0
% de cumplimiento	25%

3.7.2.4. Por consiguiente, queda evidenciado el incumplimiento de la Ley de Cuotas por parte de la Alcaldía de Neiva, en lo relativo al porcentaje de participación mínima de la mujer en los cargos de otros niveles decisorios de la entidad, correspondientes a director técnico (Código 009, grados 01 y 03) para las vigencias 2020 a 2022, y, jefe de Oficina (Código 006, grados 01 y 03), para el año 2022.

3.7.2.5. Para esta delegada se encuentra demostrado que era posible aplicar el porcentaje mínimo del 30% a las diferentes categorías de empleos existentes en la administración municipal de Neiva para los años 2020 -parcial-; 2021 y 2022, que hacían parte del conjunto de los cargos OND de la entidad.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.7.2.6. En síntesis, están claramente materializados los elementos del deber funcional descrito en el artículo 4 literal b) de la Ley 581 de 2000, cuya infracción genera la falta disciplinaria que se le imputa a Gorky Muñoz Calderón. Veamos:

(i) El asunto se encontraba bajo el ámbito de decisión del disciplinable, pues él, como autoridad nominadora, era el llamado a dar efectivo cumplimiento a la participación de la mujer en los cargos OND de la administración municipal.

(ii) Para las vigencias 2020 parcial, 2021 y 2022, la Alcaldía de Neiva no aplicó el porcentaje mínimo del 30% de participación de las mujeres en la designación de los cargos OND con los que contaba la entidad para esa época.

Si bien, durante estas vigencias se designaron parcialmente a mujeres en esos cargos, no lo fue por toda la anualidad, razón por la que con esos nombramientos no se puede tener por satisfecho el requisito exigido por la Ley.

3.7.2.7. En consecuencia, se tiene que, el disciplinable en su calidad de Alcalde de Neiva, al parecer, desconoció el porcentaje de participación de la mujer previsto en el literal b) del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, con lo cual incurrió en una causal de mala conducta, que, como tal, se adecua a la descripción típica de la falta disciplinaria descrita en el numeral 48 del artículo 49 de la Ley 734 de 2002, y, en el numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, “las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas (...) como causales de mala conducta”.

3.8. Análisis de la ilicitud sustancial de la conducta imputada

3.8.1. El artículo 9º de la Ley 1952 de 2019 dispone que “la conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna”.

3.8.2. La ilicitud sustancial, como uno de los componentes de la falta disciplinaria, puede ser entendida como la afectación sustancial de los deberes funcionales, y se determina cuando se compruebe que se ha prescindido del deber que le era exigible al sujeto disciplinado, en tanto implique el desconocimiento de los principios y deberes que rigen la función pública, en armonía con lo dispuesto en el artículo 23



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

de la Ley 1952 de 2019¹⁹, entendiéndose por tal, su contrariedad con el ordenamiento jurídico, es decir, la antijuridicidad del comportamiento²⁰.

“El ilícito disciplinario comporta un quebrantamiento del deber, empero no es el mero quebrantamiento formal el que origina el ilícito disciplinario, sino que se requiere un quebrantamiento sustancial. Esto quedó definitivamente reconocido con la exigencia de la ilicitud sustancial como expresión de la afectación sustancial a los deberes funcionales (art.5 y 51 de la Ley 734 de 2002 y 9 y 68 del Código General Disciplinario)²¹.”

3.8.3. La Corte Constitucional ha señalado que el objeto de protección del derecho disciplinario es sin lugar a duda el deber funcional de quien tiene a su cargo una función pública²². Ahora bien, esos deberes funcionales deben entenderse como instrumentos, a través de los cuales se asegura el cumplimiento de los fines y funciones del Estado, como expresión de sus principios, su razón de ser.

En conclusión, cuando se da la violación a un principio de rango constitucional o legal se estaría configurando la sustancialidad de la ilicitud²³.

3.8.4. Para el caso en estudio, el despacho encuentra que, con la conducta desplegada el disciplinable afectó el deber funcional sin justificación alguna, sin que su actuar esté revestido, por ahora, de alguna de las causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria.

Esto, por cuanto la conducta de Gorky Muñoz Calderón comporta un desconocimiento de sus deberes funcionales. Específicamente, del señalado en el literal b) del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, cuyo quebrantamiento se encuentra descrito como causal de mala conducta en el parágrafo de la misma norma, y, en esa medida se encuadra en la falta disciplinaria prevista como gravísima en el numeral 49 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, según el cual, **“las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución, o como causales de mala conducta”**.

¹⁹ Moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia, eficiencia, disciplina, entre otros.

²⁰ Justicia Disciplinaria. De la ilicitud sustancial a lo sustancial de la ilicitud, IEMP Ediciones, Alejandro Ordoñez Maldonado.

²¹ Dogmática del Derecho Disciplinario. Universidad Externado de Colombia. Edición actualizada, 2021. Carlos Arturo Gómez Pavajou.

²² Corte Constitucional, Sentencia C-948 de 2002.

²³ Procuraduría General de la Nación. Sala Disciplinaria. Fallo de segunda instancia aprobado en Acta de Sala Ordinaria n.º 10 del 2 de mayo de 2017. Radicación 161-6371 (IUS 2012-426402, IUC D-2013-650-593981).



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.8.5. En criterio de esta delegada, la ilicitud sustancial de la conducta en el caso particular está dada en razón de la protección en sede disciplinaria al principio de igualdad para garantizar la participación adecuada y efectiva de las mujeres en los cargos del nivel decisorio del Estado.

En esa medida, se tiene que, la transgresión de ese principio de igualdad por la autoridad nominadora de la entidad pública al no aplicar el porcentaje de participación mínima de la mujer en los niveles decisorios es el supuesto que materializa la infracción sustancial al deber funcional del disciplinable, y, no de manera meramente formal, como se aduce en los alegatos de defensa, pues no basta que se cumpla en un periodo para ser desconocido en el otro.

3.8.6. De forma que, la ilicitud sustancial en el caso particular está claramente ligada a los fines para los cuales fue concebida la cuota de género del 30% consagrada en el artículo 4, literal b) de la Ley 581 de 2000.

3.8.7. En ese sentido, la Corte Constitucional, en Sentencia C-371 de 2000, al realizar el estudio de constitucionalidad de la Ley de Cuotas, señaló su finalidad en los términos que siguen a continuación:

“Es claro para esta Corporación que, la primera finalidad de la medida analizada es la de aumentar, en un tiempo corto, la participación de la mujer en los cargos directivos y de decisión del Estado, de manera que poco a poco se llegue a una representación equitativa. Así mismo, con la cuota se busca habituar a las autoridades nominadoras a que seleccionen a las mujeres en los cargos referidos o, en otras palabras, a través de una imposición, corregir el sistema mismo de selección, que continúa parcializado en detrimento de la población femenina. Dichos objetivos, sin duda alguna, son constitucionales”. (negrilla fuera de texto)

3.8.8. Y es que como se ha dicho, la cuota es una medida de acción afirmativa –de discriminación inversa-, que busca beneficiar a las mujeres, como grupo, para remediar la baja participación que tradicionalmente han tenido en los cargos directivos y de decisión del Estado.

De forma que, con la obligación que tienen las autoridades nominadoras de nombrar mujeres en las esferas de decisión más altas de las entidades públicas, observando



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

un porcentaje mínimo del 30%, se pretende disminuir la subrepresentación de las mujeres en la vida pública y hacerlas visibles.

Es por eso que, en clave de prevención especial, resulta importante el hecho que, el legislador, haya determinado como falta disciplinaria, en tanto causal de mala conducta, el incumplimiento por parte de los nominadores de cumplir con la cuota mínima para designar mujeres en los niveles decisorios de las distintas entidades del Estado.

3.8.9. De allí que, para esta delegada, no sea admisible el hecho que, por realizarse nombramientos de mujeres en los cargos del nivel decisorio de una entidad pública, por periodos inferiores a un año, como sucedió en el presente caso, puedan entenderse cumplidas las obligaciones establecidas por la Ley de Cuotas.

Una interpretación en ese sentido restringe y anula las finalidades para las cuales fue creada la Ley, porque desconoce su espíritu y vacía de significado su contenido. Tanto así que, una postura de ese tipo, en criterio de este Despacho, no apunta ni siquiera a un cumplimiento meramente formal de la Ley de Cuotas.

De hecho, la aplicación del porcentaje mínimo requerido para la participación de las mujeres en los niveles decisorios es un escenario que reclama, en mayor grado, por parte de la autoridad nominadora, la observancia del cuidado y la diligencia necesaria en el ejercicio de sus deberes funcionales, pues, más allá del cumplimiento de una norma, se trata de concretar la efectividad de unos derechos especialmente protegidos por la Constitución: igualdad material y no formal.

Por tanto, para esta delegada, el cumplimiento debe predicarse del periodo completo, es decir, de la anualidad. En este sentido, solo cabría una interpretación distinta, el caso de la vacancia del cargo, pues de no estar provisto no se puede afirmar el incumplimiento de la Ley.

3.8.10. Es así como, en el caso particular, la infracción del deber funcional está dada, por el hecho que, Gorky Muñoz Calderón no cumplió con el porcentaje mínimo del 30% para la participación de la mujer en los cargos de los otros niveles decisorios de la Alcaldía de Neiva, durante las vigencias 2020 -parcia-, 2021 y 2022, afectando de esta forma tanto el principio constitucional de la igualdad real y efectiva como la obligación constitucional que tienen las autoridades de garantizar la adecuada y



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

3.8.11. Aunado a lo anterior, también hace parte de la configuración de la ilicitud sustancial en el caso bajo estudio, el incumplimiento de las obligaciones internacionales que el Estado colombiano ha asumido en materia de protección y defensa de los derechos de las mujeres.

Cabe recordar que, en el marco jurídico internacional, los derechos de las mujeres a acceder y ejercer funciones públicas en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo, constituyen una obligación, para el Estado Colombiano.

Esto, de conformidad con lo dispuesto en la Convención sobre los derechos políticos de la Mujer²⁴, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²⁵ y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer²⁶, entre otros instrumentos internacionales que, como los dos últimos, hacen parte del ordenamiento jurídico interno colombiano, vía bloque de constitucionalidad, en los términos del artículo 93 de la Constitución Política de 1991.

3.8.12. Con lo expuesto, se tiene que, la conducta objeto de reproche disciplinario es antijurídica, pues desconoce el correcto ejercicio de la función pública que le correspondía, en este caso a, Gorky Muñoz Calderón, en su condición de alcalde municipal y autoridad nominadora de Neiva para los años 2020, 2021 y 2022, específicamente, por no cumplir una medida con unas finalidades claras y relevantes en nuestro ordenamiento jurídico.

3.9. Forma de culpabilidad

3.9.1. La culpabilidad, principio y categoría de análisis de la estructuración de la falta disciplinaria, contemplada en el artículo 10 de la Ley 1952 de 2019, proscribida toda forma de responsabilidad objetiva en materia disciplinaria, en el entendido que la conducta solo puede ser sancionables a título de dolo o culpa.

²⁴ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 20 de diciembre de 1952, entró en vigor el 7 de julio de 1954.

²⁵ Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969, mediante la Ley No.74 de 1968, y entró en vigor de acuerdo con las disposiciones del instrumento el 23 de marzo de 1976

²⁶ adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y aprobada en Colombia, mediante la Ley 51 de 1981.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.9.2. Al respecto, el artículo 29 del régimen disciplinario señala que la conducta será culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confío en poder evitarla.

Señala igualmente que, la culpa sancionable podrá ser gravísima o grave. Así, la culpa será gravísima cuando se incurra en falta disciplinaria por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento. Por el contrario, la culpa será grave cuando se incurra en falta disciplinaria por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones.

3.9.3. De forma que, la culpa disciplinaria presupone la infracción al deber objetivo de cuidado, esto es, existe un parámetro normativizado que impone el estándar de actuación normal por parte de los servidores públicos²⁷.

3.9.4. En el caso concreto, este despacho considera que, Gorky Muñoz Calderón incurrió en falta disciplinaria por la infracción al deber objetivo cuidado por la violación manifiesta de reglas de obligatorio cumplimiento, es decir, con culpa gravísima.

Ello, por cuanto, el disciplinable, infringió una norma, el literal b) del artículo 4 de la Ley 581 de 2000, que, de acuerdo con su cargo y sus funciones, autoridad nominadora de la Alcaldía de Neiva, era de obligatorio acatamiento.

3.9.5. Se tiene que, en el caso particular, el deber objetivo de cuidado es reglado y el disciplinable desatendió el cumplimiento de la norma que le imponía la obligación ya señalada²⁸.

3.9.6. Cabe recordar que, el objetivo principal de los servidores públicos es servir al Estado y a la sociedad de la forma señalada en la Constitución, la ley y el reglamento, y, es a partir de esa finalidad que deben irradiar el ejercicio de sus funciones o cargos públicos²⁹.

²⁷ Dogmática practicable del Derecho Disciplinario. Esiquio Manuel Sánchez Herrera. Ediciones Nueva Jurídica, año 2012, página 78.

²⁸ Ibid. También en: Derecho Disciplinario Interactivo, Cristian David Salazar Chavarro. Ediciones Nueva jurídica, 2022, p. 67.

²⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-948 de 2002.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

“La responsabilidad del servidor público y la del particular a quien le es exigible responsabilidad de carácter disciplinario, trasciende del ámbito general cuyo único referente de exigibilidad es la pertenencia al grupo social, para pasar a una esfera mucho más restringida, cuya condición de validez es la voluntaria aceptación de las cargas que le impone el desempeño de la función pública encomendada”³⁰.

3.9.7. Efectuadas las anteriores precisiones, para este Despacho, el disciplinable con su conducta materializó los elementos del tipo disciplinario imputado porque desconoció su deber objetivo de cuidado cuando además le era exigible la posibilidad de conocerlo por ser previsible, y, así, adecuar su conducta a los lineamientos definidos por aquel.

3.9.8. Esta Delegada encuentra probado que, el disciplinable omitió su deber objetivo de cuidado, al desconocer en el ejercicio de sus funciones y de forma manifiesta, una regla de obligatorio cumplimiento en materia de nominación y designación de funcionarios en los cargos de otros niveles decisorios de la entidad que dirigía, pues, debió considerar que era perfectamente posible aplicar el porcentaje mínimo del 30% establecido en el literal b) del artículo 4 de la Ley de Cuotas, y, nombrar, en esos cargos a mujeres.

3.9.9. Para esta Procuraduría Delegada, las exigencias hechas por la Ley 581 de 2000 a los nominadores para que den cumplimiento a la efectiva participación de las mujeres en las instancias decisorias del Estado, son razonables y proporcionadas, y, demandan de ellos, su estricto cumplimiento.

3.9.10. En consecuencia, en criterio de esta Delegada existen elementos suficientes de prueba que permiten afirmar que el disciplinable tuvo la posibilidad de actuar de otra forma, de actualizar el conocimiento que tenía de que le era exigible otra conducta acorde con sus deberes funcionales, con lo cual pudo evitar la infracción a sus deberes funcionales.

3.9.11. En consecuencia, la conducta se imputará subjetivamente con culpa gravísima, por la violación manifiesta a reglas de obligatorio cumplimiento.

³⁰ Ibidem.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

3.10. De la calificación provisional de la falta

3.10.1. El artículo 42 de la Ley 734 de 2002, como lo hace ahora el artículo 46 de la Ley 1952 de 2019, preceptúa que, para efectos de la sanción, las faltas disciplinarias son gravísimas, graves y leves.

3.10.2. Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en la Ley 734 de 2002, en el capítulo I del Libro II, "la descripción de las faltas disciplinarias en particular", hoy, libro II, título único de la Ley 1952 de 2019. Por esto, al tratarse de una falta gravísima no se requiere aplicar los criterios para determinar su gravedad o levedad, dispuestos en el artículo 43 de la Ley 734 de 2002, hoy artículo 47 del CGD.

3.10.3. Conforme con el cargo formulado y las normas presuntamente violadas, Gorky Muñoz Calderón, Alcalde Municipal de Neiva, para las vigencias 2020 a 2022, presuntamente incurrió con su conducta en la **falta disciplinaria gravísima** consagrada en el artículo 48, numeral 49 de la Ley 734 de 2002, y, en el numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019 cometida a título de **culpa gravísima**, como se explicó anteriormente.

En mérito de lo expuesto, la Procuradora Delegada Primera para la Vigilancia Administrativa, en ejercicio de sus facultades y atribuciones legales,

RESUELVE

PRIMERO: FORMULAR PLIEGO DE CARGOS contra **Gorky Muñoz Calderón**, en su calidad de Alcalde de Neiva para la época de los hechos, por incumplir el artículo 4, literal b) de la Ley 581 de 2000, al no observar el porcentaje de participación mínima de la mujer en la designación de los cargos de otros niveles decisorios (OND) de la Alcaldía, para las vigencias 2020 -parcial-; 2021 y 2022, incumplimiento que constituye causal de mala conducta, en los términos descritos en el parágrafo de la misma norma.

En consecuencia, se considera que el disciplinable incurrió en la falta señalada en el numeral 49 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, y, en el numeral 12 del artículo 55 de la Ley 1952 de 2019, según las cuales, es falta gravísima, las demás conductas que en la Constitución o en la Ley hayan sido previstas como causales de mala conducta.



PROCURADURÍA DELEGADA PRIMERA PARA LA VIGILANCIA ADMINISTRATIVA

SEGUNDO: NOTIFICAR PERSONALMENTE la presente decisión al disciplinable y a su apoderado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 225 de la ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 39 de la Ley 2094 de 2021.

TERCERO: REMITIR el expediente, una vez cumplidas las notificaciones del caso, al funcionario de juzgamiento correspondiente, dentro del término improrrogable de tres (3) días.

CUARTO: Por la Secretaría de este Despacho, efectúense las anotaciones y registros a que hubiere lugar.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


SONIA PATRICIA TÉLLEZ BELTRÁN
Procuradora Delegada Primera para la Vigilancia Administrativa

SPTB/SPSH
Expediente IUS E-2023-130479 D-2023-2836830

