

Señor:
JUEZ ADMINISTRATIVO – REPARTO
SECCION SEGUNDA- CALI

REF: MEDIO DE CONTROL DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO.

Solicitante: MILTON WILLIAM ESPINEL GUERRERO

Solicitado: NACION-MINDEFENSA-EJERCITO NACIONAL

LUCILA NEIRA MONTAÑEZ, abogada en ejercicio, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 40.380.703 de Villavicencio y portadora de la T. P. No. 64792 del C. S. de la J.; obrando en mi condición de apoderada judicial del señor SV.MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, quien actúa en nombre propio, mayor de edad y residente en la ciudad de Bogotá, según poder que adjunto, comedidamente acudo a su despacho en ejercicio del Medio de Control de NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO contra la NACION – MINISTERIO DE DEFENSA – EJERCITO NACIONAL. Consecuente con lo anterior expreso ante ese honorable despacho lo siguiente:

I. PARTES Y SUS REPRESENTANTES

DEMANDANTE: MILTHON WILLIAM ESPINEL, en su condición de beneficiario de las prestaciones sociales. **DEMANDADO:** La Nación Ministerio de Defensa Nacional – Ejercito Nacional.

II. PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION

AGOTAMIENTO DE LA VIA GUBERNATIVA: Se agotó con la expedición del acto que se demanda, en el cual se surtieron los recursos de ley contra la respuesta a la petición elevada por el actor ante la Entidad accionada y que se allega a la demanda.

III.-DECLARACIONES Y CONDENAS

PRIMERA: - Que se declare la Nulidad del acta de Junta Medico Laboral No.78525 de fecha 25 de mayo de 2015, suscrita por los galenos de la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional Doctor JUAN CARLOS PEÑA MARTINEZ, DR. ARLEYS ESTACIO ORTEGA y la DRA. INGRID ALEXANDRA SANCHEZ VILLAMIL, en donde inicialmente se me diagnostica una patología que no presento ni he presentado, que lleva a que la Dirección de Sanidad se pronuncie en forma negativa sobre la reubicación laboral, por considerar que el paciente presenta secuelas mentales, que limitan realizar actividades militares satisfactoriamente, además sus lesiones ponen en riesgo su interacción diaria con desajuste ocupacional – riesgo de agravamiento de su condición, se determina un porcentaje de la disminución de la capacidad laboral del 17.65%.

SEGUNDA.- Que se declare la Nulidad del acta de Tribunal Medico Laboral No.TML16-1-021 MDNSG-TML-41.1 registrada al folio 159, de fecha 09 de marzo de 2016, suscrita por los galenos del Tribunal Medico Laboral, Doctor DANIEL FERNANDO APARICIO GOMEZ Representante Dirección de Sanidad Fuerza Aérea, Doctora YOHANA PATRICIA CASTAÑO PRETEL, Doctor JORGE IVAN LONDOÑO OROZCO Representante Dirección de Sanidad Policía Nacional, MODIFICANDO el porcentaje de la disminución de la capacidad laboral y negando la reubicación laboral.

TERCERA: - Que se declare la Nulidad de la Resolución No.0978 del 05 de mayo de 2016, mediante la cual se retira del servicio activo de las Fuerzas Militares a un suboficial del Ejército Nacional, en donde Resuelve, retirar del servicio activo de las Fuerzas Militares- Ejército Nacional, en forma temporal con pase a la Reserva por Disminución de la Capacidad psicofísica, al señor Sargento Viceprimero LOG. MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, por ser expedido con fundamento en el acta de Tribunal Medico Laboral, acto administrativo proferido en forma irregular y con el desconocimiento de la existencia de pruebas expedidas por el Ejército Nacional para autorizar el cambio de arma y asegurar la reubicación laboral.

CUARTA.- Que a título de restablecimiento del Derecho, se ordene a la Nación- Ministerio de Defensa- Ejército Nacional dejar sin efectos jurídicos el acta de Junta Medico Laboral No.78525 de fecha 25 de mayo de 2015, suscrita por los galenos de la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional Doctor JUAN CARLOS PEÑA MARTINEZ, DR. ARLEYS ESTACIO ORTEGA y la DRA. INGRID ALEXANDRA SANCHEZ VILLAMIL, en donde se determina un porcentaje de la disminución de la capacidad laboral del 17.65%, y se pronuncia en forma negativa sobre la

reubicación laboral, por considerar que el paciente presenta secuelas mentales, que limitan realizar actividades militares satisfactoriamente, además sus lesiones ponen en riesgo su interacción diaria con desajuste ocupacional – riesgo de agravamiento de su condición.

QUINTA.- Que a título de Restablecimiento del Derecho, se ordene a la Nación – Ministerio de Defensa Nacional – Secretaria General- Tribunal Medico Laboral dejar sin efecto jurídico el acta de Tribunal Médico No.TML16-1-021 MDNSG-TML-41.1 registrada al folio 159, de fecha 09 de marzo de 2016, suscrita por los galenos del Tribunal Medico Laboral, Doctor DANIEL FERNANDO APARICIO GOMEZ Representante Dirección de Sanidad Fuerza Aérea, Doctora YOHANA PATRICIA CASTAÑO PRETEL, Doctor JORGE IVAN LONDOÑO OROZCO Representante Dirección de Sanidad Policía Nacional, MODIFICANDO el porcentaje de la disminución de la capacidad laboral y negando la reubicación laboral

SEXTA.- Como consecuencia de la anterior declaración solicitó a título de restablecimiento del derecho, condenar a la entidad demandada a reintegrarlo al grado y cargo que ostentan sus compañeros de promoción;
Pagarle los sueldos, prestaciones sociales, cesantías vacaciones y todos los Demás derechos dejados de percibir, desde el momento del retiro hasta cuando efectivamente sea reintegrado; declarar para todos los efectos legales, laborales, prestacionales y de antigüedad, que no hubo solución de Continuidad en los servicios prestados.

SEPTIMA.- Se dé cumplimiento a la sentencia en los plazos y condiciones de los artículos 176, 177 y 178 del Código Contencioso Administrativo. Que se condene a la entidad demandada al pago de la suma de cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes por concepto de perjuicios morales, así mismo se condene en consta a la entidad demandada.

OCTAVA.- - Que se ordene a la Entidad demandada, si el fallo fuere favorable dar cumplimiento a la sentencia en el término señalado en el Art. 176 de C.C.A, Si no se efectúa el pago en forma oportuna, la entidad liquidará los intereses comerciales y moratorios como lo ordena el artículo 177 del C.C.A.

NOVENA: - Solicito reconocerme personería como apoderada del actor en el presente proceso.

VI. HECHOS

1. El señor MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, ingreso a la Escuela de Suboficiales INOCENCIO CHINCA del Ejercito Nacional el 01 de marzo de 1998, con novedad fiscal 20 de Agosto de 1999, según OAP No.1097 del 10 de agosto de 1999 siéndome asignada el arma de logística.

2. Durante su tiempo de servicio y desarrollando funciones del arma en el Batallón del Alta Montaña No.10 MY. OSCAR GIRALDO RESTREPO, Batallón de Infantería No.46 Voltigeros, Batallón de Infantería Aerotransportado No.28 Colombia (Tolemaida) Escuela de Armas y Servicios, Batallón de Ingenieros No.7 General Carlos Albán, Dirección de Personal Ejercito, Batallón A.S.P.C. No.2 Cacique Alonso Xequé, Escuela Logística alumnos, Batallón de Apoyo de servicios para la Educación Militar, Batallón de A.S.P. No.27 Simona de Luz duque de álzate, dirección de Personal Ejercito, Batallón de A.S.P.C.No.17 Clara Elisa Narváez.

3. Durante mi tiempo de servicio, me fueron otorgadas varias FELICITACIONES las cuales se reflejan de la siguiente manera en mi hoja de vida, a saber:
 - A.- 30-09-11 Obtención de Resultados Operacionales
 - B.- 27-07-12 Ética Militar
 - C.- 22-12-12 Capacidad para Trabajo en equipo
 - D.-28-12-12 Capacidad para trabajo en equipo
 - E.- 01-02-13 Ética militar
 - F.- 19-04-13 Cumplimiento de funciones y responsabilidades inherentes al cargo.
 - G.- 31-05-13 Cumplimiento de funciones y responsabilidades inherentes al cargo.
 - H.-26-07-13- Orientación, actividades y recursos hacia el cumplimiento de objetivos.
 - I.-16-08-13 Disposición y actitud hacia la colaboración.
 - J.- 06-09-13 Disposición y Actitud hacia la Colaboración.
 - K.- 01-11-13 Ejercicio de Mando
 - L. 15-11-13 Ética Militar
 - M.-03-02-14 Desempeño en el cargo.
 - N.-07-03-14 Mejoramiento de procesos.
 - O.- 02-05-14 Ética Militar
 - P.- 06-06-14 Ética Militar
 - Q.- 15-08-14- Desempeño en funciones adicionales o encargos.
 - R.- 19-09-14 Actualización y capacitación en temas de la profesión Militar.

S.-27-02-15 Reconocimiento por sus condiciones profesionales puestas de manifiesto en el mejoramiento de la disciplina e imagen institucional. Logrando mantener la disciplina del personal bajo su responsabilidad, garantizando la proyección de la imagen institucional positiva.

T.-28-04-15 reconocimiento por el desempeño en el cargo teniendo en cuenta la consagración al trabajo, dedicación, constante y amor por las actividades diarias para el éxito de las tareas impuestas por el comando superior.

U.- 29-12-15 Reconocimiento por el Desempeño en el cargo teniendo en cuenta la consagración al trabajo, dedicación constante y amor por las actividades diarias para el éxito de las tareas impuestas por el Comando superior.

V.- 04-12-15- reconocimiento por su entereza, dinamismo, capacidad y versatilidad en llevar consagradamente su dependencia, siendo oportuno en la rendición y elaboración de la documentación soporte y plazos con la unidad superior de una manera correcta rápida y oportuna, al obtener una calificación del 100% en su dependencia, evitando traumatismos en la parte administrativa de la unidad, resaltando así su constante preocupación para que el proceso de ordenes emitidas por el Comando de la unidad sean de estricto cumplimiento en el menor tiempo posible con mayor pulcritud, claridad y efectividad tendientes a los objetivos propuestos.

W.- Reconocimiento por su excelente creatividad, colaboración y dinamismo quienes han presentado un alto grado de responsabilidad y profesionalismo en las actividades realizadas que son propias de su cargo y por su entrega desinteresada en el desarrollo de todas y cada una de las actividades diarias, coadyuvando al cumplimiento de la misión institucional impuesta por el Comando superior.

X.- Reconocimiento por sus condiciones profesionales puestas de manifiesto en el manejo del recurso humano bajo su responsabilidad, garantizando su integridad personal y permanencia en las filas, de igual forma el mantenimiento y conservación de los recursos materiales y técnicos bajo su custodia, garantizando su conservación constante.

Y.- Mediante Resolución No. 1147 de fecha 03 de junio de 2016, el Comandante del Ejército nacional me confiere la Medalla Militar al Mérito Logístico y administrativo, esta medalla se le confiere al personal que haya sobresalido en

las actividades administrativas y técnicas al igual que a funcionarios de las entidades públicas y privadas que hayan prestado eminentes servicios en beneficio del cuerpo logístico y administrativo del Ejército.

4. Como consecuencia de la carga laboral que venía asumiendo durante mi tiempo de servicio a la institución y de siempre decir si sin mediar tiempo o distancia y sin recordar la existencia de la familia, pues para todo miembro de la institución militar esta primero después de Dios el Ejército Nacional, fue así como accidentalmente mi cliente era observado por la señora mayor CORSO, quien era la psiquiatra del Hospital Militar regional de Oriente, quien según ella venía observando la situación de stress de mi cliente pues siempre lo miraba entrar y salir de su lugar de trabajo, decidió citarlo a su consultorio y medicarlo porque al parecer estaba presentando un cuadro de ansiedad por estrés, respetuoso de la situación decidió continuar con controles pues le preocupaba estar afectado por el trabajo, los médicos consideraron que estaba frente a un diagnostico denominado trastorno depresivo no especificado, posteriormente calificado como un trastorno depresivo leve y a la fecha resuelto, sin medicación.
5. Durante el tiempo de servicio, no presento ningún tipo de inconvenientes relacionados con su situación médica, por el contrario su hoja de vida da fe que siempre se desempeñó en óptimas condiciones, respetuoso de todos sus superiores y subalternos, cumplidor de sus obligaciones, en conclusión mi cliente no presento ni ha presentado enfermedad mental que lo haya limitado a realizar actividades propias del servicio.
6. Lo que empezó por una situación de estrés laboral, termino distorsionado por los galenos de la Dirección de sanidad del Ejercito como una enfermedad mental, los conceptos con los cuales se referenciaron los médicos para el pronunciamiento de la Junta médica conceptual lo siguiente: "PACIENTE EN SEGUIMIENTO POR PSIQUIATRIA HACE 6 AÑOS Y IMBECILIDAD. INSOMNIO DE MANERA OCASIONAL NO HAY ANTECEDENTES DE HOSPITALIZACION, NI DESCRIBE INTENTOS DE SUICIDIOS, INESTABILIDAD EMOCIONAL, ANIMO TIPO PREDOMINANTE SIGNOS Y SINTOMAS PERDIDA DE INTERES IRRITABILIDAD, ANIMO TIPO PREDOMINANTE SIGNOS Y SINTOMAS:- PERDIDA DE INTERES IRRITABILIDAD, ETIOLOGIA:- MULTIFACTORIAL. ESTADO ACTUAL: PACIENTE CON ADECUADA PRESENTANCION PERSONAL, ORIENTADO EN LAS TRES ESFERAS, PENSAMIENTO LOGICO, COHERENTE SIN IDEAS DE

MUERTE O PROSPECCION EN ELABORACION DE DIAGNOSTICO, TRASTORNO REPRESIVO NO ESPECIFICADO. PRONOSTICO ACTUAL:- ACTUALMENTE ASINTOMATICO.

7. Este término IMBECILIDAD, sirvió para que en la motivación de la reubicación laboral se pronunciaran en forma negativa por considerar que “ EL PACIENTE PRESENTA SECUELAS MENTALES QUE LIMITAN REALIZAR ACTIVIDADES MILITARES SATISFACTORIAMENTE ADEMÁS SUS LESIONES PONEN EN RIESGO SU INTERACCION DIARIA CON DESAJUSTE OCUPACIONAL- RIESGO DE AGRAVAMIENTO DE SU CONDICION”.
8. Según la doctrina el termino de IMBECILIDAD refiere: “Término clásico, actualmente en desuso, utilizado para designar una forma grave de retraso mental, situada entre la debilidad mental y la idiotez, que corresponde a un cociente intelectual de entre 40 y 50.” 2- **EL IDIOTISMO E IMBECILIDAD.**- Hoy día se clasifica a los idiotas como débiles mentales, y en esta debilidad mental el idiota ocupa el grado más inferior de desarrollo cerebral. Las insuficiencias en el desarrollo cerebral que se marcan sobre las funciones intelectuales propiamente dichas, constituyen los estados de debilidad mental. Se clasifican los estados de debilidad mental en tres grados, que son, en su escala de abajo para arriba, el idiota, el imbécil, y el débil mental propiamente dicho. El idiotismo es un estado de debilidad intelectual, caracterizada clínicamente por la ausencia casi completa de la actividad psíquica, y que resulta de una falta de desarrollo cerebral, más generalmente congénita que adquirido. En el llamado idiotismo completo o de primer grado, su desarrollo intelectual es casi nulo y el nivel de su inteligencia es comparable al del bruto; en estos individuos existen malformaciones y estigmas de degeneración. Pero existe otro idiotismo incompleto o de segundo grado, en el cual las facultades intelectuales existen y pueden ser cultivadas y beneficiadas hasta cierto punto, pero sin llegar al límite donde empieza la inteligencia ordinaria. La imbecilidad es un estado de debilidad intelectual caracterizado clínicamente por aptitudes psíquicas rudimentarias.
9. Al revisar la Historia clínica del señor MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, no existe la más mínima anotación de que padeciese de IMBECILIDAD tal y como reposa en el acta de JML no.78525 de fecha 25 de mayo de 2015, con el fin de descartar algún error de anotaciones en la Historia clínica se procede a oficiar al médico tratante y médico especialista quien emite el concepto con el que presuntamente se guiaron los médicos del área de

Medicina Laboral, y mediante oficio de fecha 01 de julio de 2016 el señor Teniente Coronel HERNAN FABIAN GONZALEZ PINEDA (Médico Psiquiatra Batallón de Sanidad- Centro de Rehabilitación, quien informa: “ VERIFICADO CON LA SEÑORA CAPITAN CAROLINA ACEVEDO ESPITIA, MEDICO ESPECIALISTA EN PSQUIATRIA QUIEN LLEVO A CABO REDACCION DEL MENCIONADO CONCEPTO, SE PUEDE ESTABLECER QUE EN EL LITRERAL 2, SIGNOS SINTOMAS Y PRINCIPALES EXAMENES PRACTICADOS: SE CONSIGNARON LAS PALABRAS “ PERDIDA DE INTERES IRRITABILIDAD” Y NO COMO USTED MISMO MENCIONA IMBECILIDAD TERMINO QUE NO CORRESPONDE A NINGUNO DE LOS UTILIZADOS DENTRO DE LA SEMIOLOGIA PSIQUIATRICA.

10. Visto lo anterior se oficia nuevamente al especialista con el fin de que sea el quien aclare el concepto y sea remitido al área de medicina laboral, para que procedan a conocer el error de transcripción que amerito el retiro del servicio activo del Ejercito Nacional de mi cliente el señor MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, sin tener respuesta a la fecha de dicha solicitud.
11. De la misma manera con fecha 16 de agosto de la presente anualidad se oficia al Director de Sanidad del Ejército Nacional con el fin de que se proceda a efectuar la aclaración del concepto, dando respuesta mediante el oficio No.2068471163571 de fecha 05 de septiembre de 2016, en donde se remite copia del acta Aclaratoria No.2807 de fecha 05 de septiembre, en donde se aclara que la palabra imbecilidad fue cambiada por la palabra irritabilidad.
12. El acta aclaratoria No.2807 de fecha 05 de septiembre de 2016 RESUELVE:- Aclarar e numeral IV. CONCEPTOS DE LOS ESPECIALISTAS – (AFECCION POR EVALUAR –DIAGNOSTICO-ETIOLOGIA-TRATAMIENTOS VERIFICADOS- ESTADO ACTUAL-PRONOSTICO-FIRMA MEDICO) fecha 13/05/2015 servicio de PSIQUIATRIA. FECHA DE INICIO: PACIENTE EN SEGUIMIENTO POR PSIQUIATRIA HACE 6 AÑOS POR ANHEDONIA E IRRITABILIDAD, INSOMNIO DE MANERA OCASIONAL, NO HAY ANTECEDENTES DE HOSPITALIZACION, NI DESCRIBE INTENTOS DE SUICIDIO, LABILIDAD EMOCIONAL ANIO TIPO PREDOMINANTE- SGINOS Y SINTOMAS.- PERDIDA DE INTERES E IRRITABILIDAD ETIOLOGIA: MUTIFACTORIAL. ESTADO ACTUAL.- PACIENTE CON ADECUADA PRESENTACION PERSONAL ORIENTADO EN LAS TRES ESFERAS, PENSAMIENTO LOGICO, COHERENTE, SIN IDEAS DE MUERTE NO SUICIDIO, AFECTO DE FONDO MODULADO. INTROSPECCIN

PARCIAL, PROSPECCION EN ELABORACION.- TRASTORNO REPRESIVO NO ESPECIFICADO. PRONOSTICO ACTUALMENTE ASINTOMATICO.-

13. Para efectos de proteger el derecho al trabajo, al buen nombre, a la estabilidad laboral reforzada y demás de Derechos concomitantes, se interpuso acción de tutela, solicitando como medida cautelar el reintegro al servicio activo, curiosamente el jefe de la Oficina Jurídica de la DIPER, utiliza como argumento de impugnación los siguientes términos “ *Es importante recordar que en este tipo de situaciones es deber del juez constitucional analizar el tipo de patología que se le ha diagnosticado al individuo para así poder considerar si es viable ordenar el reintegro y su respectiva reubicación laboral, con el debido respeto que su señoría merece por sus conocimientos jurídicos, es mi deber recordarle que quienes conocen de la continuidad en el servicio por cuestiones de salud son las autoridades de Medicina Laboral de las Fuerzas Militares y por ende su segunda instancia que es el Tribunal Medico Laboral, quienes estudian la continuidad en la fuerza, no la disminución de la capacidad laboral para ejercer funciones diferentes a las militares. Por lo tanto solamente un nuevo concepto médico emitido por profesionales en medicina y salud ocupacional, podría entrar a desvirtuar el emitido por la autoridad competente en la JML y TML*” clara la apreciación expuesta por la oficina de personal respecto a que este cuerpo colegiado no son los competentes para emitir conceptos de reubicación laboral respecto a funciones diferentes de las militares, cuya situación jurídico-laboral se encuentra todo trabajador en el territorio colombiano que ha adquirido una disminución de capacidad laboral como consecuencia del servicio, ahora en lo que respecta a que evidentemente son los únicos expertos y conocedores en el análisis de la continuidad en el servicio por cuestiones de salud son las Autoridades de Medicina Laboral de las fuerzas Militares, si así fuera señor Juez no habrían confundido la IRRITABILIDAD con IMBECILIDAD, es decir de una situación de estrés laboral a una demencia hay mucho, este pequeño error que desconozco el término que quieran ha generado que la administración retire del servicio activo a suboficial preparado académicamente para cumplir funciones de carácter administrativo.
14. La acción de tutela se radica en el Tribunal Superior Distrito Judicial de Bogotá Sala Laboral, en donde se solicita como medida cautelar e reintegro al servicio activo mientras la jurisdicción de lo contencioso administrativo resuelve sobre la nulidad del acto administrativo de retiro y de los actos preparatorios emitidos para su retiro del servicio activo, es así que mediante

proveído de fecha 21 de junio de 2016, dispone. *“Primero.- amparar los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y a la estabilidad reforzada del actor, MILTON WILLIAM ESPINEL GUERRERO. Segundo.- ORDENAR a LA NACION – MINISTERIO DE DEFENSA, DIRECCION DE SANIDAD MILITAR TRIBUNAL MEDICO LABORAL DEL EJERCITO NACIONAL, que dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación de esta providencia reintegren al servicio activo del actor MILTON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, reubicándolo en un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su discapacidad, habilidades, destrezas y formación académica, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.”*

15. La entidad tutelada presentó recurso de apelación del fallo de tutela y este fue resuelto por la Corte Suprema de Justicia sala Laboral, que mediante sentencia de fecha 27 de julio de 2016, resuelve Revocar el fallo impugnado, en cuanto ordeno el reintegro al servicio del señor MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, por las razones expuesta en la presente sentencia.
16. Argumenta el fallo la decisión de la Corte Suprema de Justicia, que ha sido criterio de esta Corporación que el reintegro o la reincorporación al servicio, junto con el correspondiente pago salarios y prestaciones, escapa de la órbita de competencia de la acción de tutela, por tratarse de una controversia resuelta por los jueces naturales de la causa, concretamente a través de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, dentro de la cual se encuentra inmersa la posibilidad de solicitar medidas cautelares, que por si mismas representa un medio judicial expedito para solicitar la protección de los derechos que se estiman vulnerados.
17. Así mismo considera que la Junta Medico laboral y el Tribunal Medico Laboral de Revisión Militar y de Policía han concluido que la persona no es apta para la vida militar y que no es recomendable la reubicación laboral, no puede ordenarse a través de la acción de tutela su reincorporación al servicio, pues ello solo es admisible cuando las autoridades médicas competentes así lo aconsejen.
18. No se comparte el criterio de la Corte en el sentido que si bien se ha solicitado una medida cautelar, esta se ha hecho con fundamento a que el pronunciamiento medico tanto de Dirección de Sanidad del Ejercito Nacional como la del Tribunal Médico, se basa en un error de la transcripción de un concepto por la especialidad de psiquiatría ya que confunden el termino de irritabilidad con imbecilidad, y eso conlleva a que traten a mi cliente como

un retardo mental, es lógico que alguien con esta patología no tiene la capacidad física ni intelectual de trabajar.

19. A la fecha el señor SV. ESPINEL GUERRERO se encuentra laborando en el Ejército Nacional, sin ningún impedimento médico para desarrollar las funciones a la asignada.

20. El Decreto 1790 de 2000, en su artículo 100- determina las causales de retiro del servicio activo para el personal de oficiales y suboficiales de las fuerzas militares, se clasifica según su forma y causales, como se indica a continuación:

“por disminución de la capacidad psicofísica para la actividad militar”.

21. Que con fecha 03 de junio de 2016, el Comandante del Ejército Nacional expide la Resolución No.1147, en donde ordena retirar del servicio activo de las Fuerzas Militares- con pase a la Reserva por disminución de la capacidad psicofísica, al señor SV.LOG. MILTHON WILLIAM ESPINEL, identificado con la C.C.No.79.910.000 de Bogotá.

22. La expedición del acto administrativo de retiro se fundamentó en lo esbozado por el Tribunal Médico en el acta No. TML16-1- 021 MDNSG-TML-41.1 de fecha 09 de Marzo de 2016, que ratifica las conclusiones del acta de Junta medico laboral No.78525 de fecha 25 de mayo de 2015, en donde inicialmente le imputan una patología que no padece porque la misma no existe en la jerga medica según el médico que emitió el concepto, que si no entendían lo transcrito debió motivarse por parte del médico ponente de la JML se emitiera una aclaratoria del concepto, para no jugar al pinochazo de cuál de las patologías psiquiátricas podrían ir mejor con la letra no legible de quien transcribió el concepto, y peor aún **se niega la reubicación laboral basado en el hecho de que el paciente presenta secuelas mentales que limitan realizar actividades militares satisfactoriamente, además sus lesiones ponen en riesgo su interacción diaria con desajuste ocupacional, riesgo de agravamiento de su condición.**

23. La falta de estudio y conocimiento por parte de los galenos de la Dirección de Sanidad, llevo a que de la misma forma incurrieran en este error la segunda instancia, pues supuestamente de la misma manera su experticia, conocimiento y estudios llevarían a que se efectuara un análisis de la patología planteada al SV. ESPINEL GUERRERO.

24. La expedición irregular del acto administrativo de retiro es decir la Resolución No.1147 de fecha 03 de junio de 2016, se fundamentó en un pronunciamiento médico proferido inicialmente por los doctores JUAN CARLOS PEÑA MARTINES, ARELIS ESTACIO ORTEGA y INGRID ALEXANDRA SANCHEZ VILLAMIL, quienes no entendiendo la transcripción del mismo deciden por unanimidad que mi cliente el señor SV.ESPINEL GUERRERO, es un paciente en seguimiento por psiquiatría hace 6 años e IMBECILIDAD insomnio de manera ocasional, no hay antecedentes de hospitalización, ni describe intento de suicidio, INESTABILIDAD EMOCIONAL (No esta descrito en el concepto), animo tipo predominante SIGNOS Y SÍNTOMAS.- Perdida de interés-irritabilidad animo tipo predominante.- **ETIOLOGIA.**-Multifactorial.- **ESTADO ACTUAL.**- Paciente con adecuada presentación personal orientado en las tres esferas, pensamiento lógico, coherente sin ideas de muerte o suicidio, afecto de fondo modulado, introspección parcial, prospección en elaboración. Este acto administrativo preparatorio fue expedido en forma irregular en el sentido de que los galenos al no entender la letra de la funcionaria que lo transcribió decidieron adivinar el querer de la funcionaria, sin una evidencia científica que respaldara lo transcrito en la JML No78525 de fecha 25 de mayo de 2015, este tipo de actuaciones se presenta por que la entidad llamada a responder ubica en estos cargos a personal que no tiene la experiencia, conocimiento y mucho menos la autorización del Ministerio de Protección Social para emitir pronunciamientos en los cuales se determine la disminución de la capacidad laboral de un trabajador, pues esta función ha sido asignada por la Resolución No.1918 de 2009, única y exclusivamente a los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional.
25. La entidad llamada a responder lo ha hecho es evadir el cumplimiento de la Ley y decide con conocimiento de causa asignar estas funciones en manos ocasional y no en manos expertas, que ha llevado a que expida un acto preparatorio como es la JML, en forma irregular y por funcionario no competente, la falta de conocimiento en la materia ha llevado a que se cause un perjuicio irremediable a SV. ESPINEL GUERRERO, quien fue retirado del servicio activo del Ejército Nacional motivado por el contenido medico tanto de la JML como la del Tribunal.
26. Esa misma situación se presentó con la segunda instancia, quienes jamás se percataron de la diferencia entre el concepto del médico tratante a lo transcrito en la JML, pues desafortunadamente así como acontece en la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional, pasa con el Tribunal Medico laboral, que se

designan para dicha función médicos generales, deporto logos que no están autorizados por el Ministerio de Protección Social, que no tienen el conocimiento que los hace incurrir en la expedición de actos preparatorios que trae como consecuencia del retiro del servicio activo de un funcionario de la Fuerzas Militares, por ubicar en estos cargos manos ocasionales y no expertas en la materia.

27. Estos actos preparatorios, JML No.78525 y TML No.-TML-16-1021 FOLIO 159, fueron expedidos con un vicio de nulidad, que se materializa cuando se vulnera el procedimiento determinado para la formación y expedición de un acto administrativo, es decir, cuando la actuación administrativa se realiza con anomalías en el trámite de expedición del mismo, en otras palabras cuando se cuestiona la forma en la que se profirió el respectivo acto. En suma, la causal de nulidad por expedición irregular se configura cuando se acredita la existencia de alguna anomalía sustancial en el proceso de formación del acto, lo anterior aplicado al caso concreto implica determinar, que los médicos tanto de la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional como del Tribunal Médico, omitieron ceñirse de manera irrestricta al proceso de formación que el ordenamiento jurídico estableció para proferir la calificación de la disminución de la capacidad laboral de un trabajador en el territorio Colombiano. Uno de los aspectos más importante a la hora de verificar si un acto se profirió con expedición irregular, es determinar cuál es la norma a la que el procedimiento administrativo debió ceñirse, es decir, es necesario tener plena claridad sobre el trámite que la ley y/o la Constitución previeron para la expedición de un determinado acto, ya que solo en esa medida se puede examinar si se presentó o no alguna anomalía. La expedición del acta aclaratoria No.2807 del 05 de septiembre de 2016, en donde la Dirección de Sanidad admite la potestad que tiene la administración de corregir los errores de forma, es plena prueba que el acta de JML No.78525 de mayo 25 de 2015, fue emitida en forma irregular, y que su decisión llevo a que se emitiera el acto administrativo de retiro que fundamento el mismo por la disminución de la capacidad laboral.

28. La declaratoria de nulidad de los actos administrativos recurridos, conllevan al restablecimiento del derecho de mi cliente ya que los mismos fueron expedidos en forma irregular y por funcionarios no competentes en la materia para suscribirlo. Los profesionales de la salud firmantes de los actos administrativos recurridos son conocedores de las normas en salud y más en lo referente a las áreas en las cuales se desempeñan por lo tanto tienen pleno

conocimiento que al firmar estos actos de calificación de la disminución de la capacidad laboral, de emitir conceptos de reubicación laboral, están incurriendo en una falta disciplinaria y en un prevaricato por acción.

29. La misma entidad demanda ha generado un riesgo de carácter administrativo, al destinar para el cumplimiento de estos cargos a médicos sin los requisitos esenciales y exigidos por la ley, para determinar este tipo de calificaciones, que llevan ya a determinar la continuidad o retiro así como la reubicación en un puesto de trabajo diferente al que desempeñaba pero en donde se encuentra retirado del elemento generador del riesgos conforme a la patología que presenta, y a las diferentes competencia y habilidades diferentes al manejo del arma de dotación oficial.
30. Este riesgo de carácter administrativo conlleva a que los miembros de la fuerza pública se le vulneren sus derechos laborales, por no ser valorados en igualdad de condiciones que los trabajadores vinculados con la Ley general, pues la entidad demanda considera que por tratarse de un régimen especial puede hacer con el personal sometido a este régimen lo que ellos consideren pertinente, desconociendo que existe una ley general que es la única competente para reglamentar los temas de calificación de la disminución de la capacidad laboral de los trabajadores en el territorio colombiano.
31. Es así como la Directiva permanente No. 110091 de 2004, vigente a la fecha de presentación de la demanda, imparte instrucciones y asigna responsabilidades a los comando de fuerza para el desarrollo de la Salud Ocupacional en las fuerza Militares, así mismo ordena a la Dirección General de Sanidad Militar para que a través de las diferentes Direcciones de –sanidad brinden asesoría, asistencia técnica en Salud Ocupacional a las unidades Militares de co correspondiente fuerza en el diseño e implementación del programa de salud ocupacional, y se toma como referentes las normas de ley general, situación que a la fecha la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional ni el Ministerio de Defensa en cabeza de la máxima autoridad Tribunal Medico laboral para las fuerzas militares han querido implementar el programa ordenado desde el año 2004 y normas anteriores que referían el cumplimiento y sujeción a lo establecido en la ley general.
32. El Ministerio de Defensa Nacional – Secretaria General- Tribunal Medico laboral en su pronunciamiento debió considerar la situación especial de mi cliente el señor SV. MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, quien para el 21 de mayo de 1999, fue escalafonado en la especialidad de Intendencia, en la

Escuela Logística del Ejército Nacional, supuestamente se acude a una segunda instancia para efecto de encontrar allí personas idóneas, con experiencia, estudios y en especial con la tarjeta profesional en medicina del Trabajo o salud ocupacional que le permite a los galenos según la Ley emitir dichos pronunciamientos, eso genera la seguridad de la transparencia, eficacia y seguridad jurídica de dichos actos de carácter particular e individual. Así mismo esta Corporación médica de segunda instancia, EL Tribunal Médico Laboral desconoció los diferentes pronunciamientos de carácter constitucional que se han emitido respecto a la protección especial que gozan aquellos miembros de la fuerza pública que han luchado por defender su Nación y han adquirido patologías como consecuencia del servicio, encontrándose ahora en estado de debilidad manifiesta. Al respecto, esta Corte ha expresado que una persona en situación de discapacidad o con disminución de su capacidad sicofísica no puede ser retirada de la actividad militar solo por ese motivo “si se demuestra que se encuentra en condiciones de realizar alguna labor administrativa, de docencia o de instrucción” y ha resaltado que es imprescindible que exista una dependencia o autoridad médica especializada que realice tal valoración, que no es otra que la Junta Médico Laboral, “con criterios técnicos, objetivos y especializados, determine si dicha persona tiene capacidades que puedan.

33. La Dirección General de Sanidad ha emitido la Directiva permanente No.110091 de 2004, que se fundamenta en el artículo 25 de la Constitución política, ley novena, título III, de 1979, norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, Decreto 614 de 1984, por la cual se determinan las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el país, Resolución No.2013 de 1986, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de salud ocupacional en el país, Resolución No.1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores o patronos en el país, decreto 1295 de 1994, por el cual se organiza y administra el sistema General de riesgos Profesionales, Decreto 1795 de 2000, por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, Acuerdo 025 de 2003, por el cual se define la política y se señalan los lineamientos generales para el desarrollo del programa de salud ocupacional en el Ministerio de Defensa Nacional- Fuerzas Militares.

34. Que refieren estas normas especiales y que implicación tiene su desconocimiento y no aplicación, evidentemente la vulneración de derechos laborales de obtener una justa calificación y concepto de reubicación laboral de quienes deben definir su situación medico laboral ante el Ejército Nacional, ya su ascenso y continuidad en la institución ora para su retiro, normas que refieren:

- A- Decreto 614 de 1984: "Artículo 11.- Sujeción de otras entidades gubernamentales. Las demás entidades gubernamentales no determinadas en este decreto, que ejerzan acciones de Salud Ocupacional, igualmente deberán integrarse al plan de Salud Ocupacional y, por tanto, se ajustara a las normas legales para la ejecución de sus actividades en esta área.
- B- La Resolución No.2013 de 1986, reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, Artículo 1.- Todas las Empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta con la presente Resolución.
- C- Resolución No.1016 de marzo 31 de 1989.- Artículo 1.- Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un programa de Salud ocupacional de acuerdo con la presente Resolución. Artículo 10.- Los subprogramas de medicina preventiva y de trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales; ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones de trabajo psicofisiológicas u manteniéndolo en actitud de producción de trabajo.
- D- Decreto 1295 de 1994. Artículo 1.- El sistema General de Riesgos profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. El sistema General de Riesgos Profesionales establecido en este Decreto forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la ley 100 de 1993. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las

modificaciones previstas en este Decreto, hacen parte integrante del sistema general de riesgos ocupacionales

- E-** Como consecuencia del Decreto 1295 de 1994 se expide la Resolución No.2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. **Artículo 8°.** Contenido de la evaluación médica. Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el medico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación- preoocupacional, periódica, de egreso o específica, realizada. **Artículo 9°.-** Personal responsable de realizar evaluaciones medicas ocupacionales. Las evaluaciones medicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional, siguiendo los criterios definidos en el programa de salud ocupacional; los sistemas de vigilancia epidemiológica o los sistemas de gestión, así como los parámetros que se determinan en la presente resolución. Posterior a esta Resolución el Ministerio de Protección Social mediante la Resolución No.1918 de 2009, en su artículo primero reza: “Modificar el artículo 11 de la Resolución No.2346 de 2007, el cual quedara así: **ARTICULO 11. CONTRATACION Y COSTO DE LAS EVAUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS VALORAIONES COMPLEMENTARIAS.** El costo de las evaluaciones medicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso pueden ser cobradas ni solicitadas al aspirante o trabajador. El empleador podrá contratar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales con prestadores de servicios de salud ocupacional, los cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional. El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directa ente con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional. **PARAGARAF0.- En todo caso, es responsabilidad del empleador contratar y velar porque las evaluaciones médicas ocupacionales sean realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional con licencia vigente en salud ocupacional, so pena de incurrir en las sanciones establecidas en la presente resolución.**

V. DISPOSICIONES VIOLADAS

Los actos administrativos que se causan por medio de esta demanda es violatoria de las siguientes normas de orden superior: Constitución Nacional Artículos 1, 2, 13, 23, 25, 53, 123 y 220, 209, Decreto 1790 de 2000, ley 631 de 1997,. Declaración de los derechos del deficiente mental por la ONU de 1991, Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Resolución No.1918 de 2009, suscrita por el Ministerio de Protección Social, Resolución No.2346 de 2007 suscrita por el Ministerio de Protección Social, Directiva permanente No.110091 de 2004 suscrito por la Dirección General de Sanidad Militar, Resolución No.02013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Decreto 1295 de 1994 del Ministerio de Gobierno, Resolución 1016 de 1989 Ministerio de protección Social, Resolución No.02013 de 1986 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto 614 de 1984 Ministerio de Trabajo.

VI. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Todos los trabajadores en el territorio colombiano tienen derecho a que se les respete lo consagrado en el artículo 53 constitucional el cual reza:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los

acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Derecho constitucional de aplicación a todos los trabajadores del territorio nacional sin distinción alguna, los términos médicos utilizados en la JML llevo a que se le negara la reubicación laboral, pese a que su arma logística le permitía el desarrollo de actividades diferentes al manejo de las armas oficiales, pues se encontraba plenamente capacitado para desarrollar actividades de carácter administrativo las cuales desempeño hasta el último día de su servicio, prueba de ello son las condecoraciones que llegan posterior a su retiro. La inexperiencia y falta de conocimiento de los médicos, la omisión de solicitar una aclaración del concepto pues no era legible para ellos, el atreverse a adivinar el escrito repartiendo patologías a diestra y siniestra sin evidencia científica, a los usuarios del área de medicina laboral del Ejército Nacional, designar funcionarios para el cumplimiento de las funciones de calificar la disminución de la capacidad laboral de los miembros de las fuerzas militares sin contar con la licencia o tarjeta que requiere el Ministerio de Protección Social, conforme lo estipula Resolución No.1918 de 2009 para la expedición de los actos administrativos de la calificación de la disminución de la capacidad laboral, la omisión de la creación del comité de salud ocupacional que funciona en las demás áreas de salud ocupacional sujetándose al cumplimiento de la Ley.

NATURALEZA JURÍDICA DEL ACTO DEMANDADO

Se transgredieron las disposiciones constitucionales citadas, por cuanto se desconocieron las obligaciones en ellas contenidas de dar protección al trabajo, como derecho fundamental del administrado. En su condición de discapacitado y con habilidades adicionales adquiridas mediante certificado de escalafonamiento de suboficiales.

El acto administrativo demandado fue expedido en forma irregular por los funcionarios de la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional así como por la segunda instancia EL Tribunal Médico, por estudiar el caso puesto a su conocimiento, pues solo se dedicó a transcribir los términos en los cuales se

expidió el acta de Junta Medico Laboral No.78525 25 de mayo de 2015, sin buscar evidencia medica que así lo confirmara, la de conocimiento en la materia llevaron a someter a un riesgo de carácter administrativo a mi cliente que llevo a que la administración tomara la decisión de retirarlo del servicio activo por considerarlo un riesgo propio para el entorno militar.

Al expedirse el acto cuestionado se desconoció el justo equilibrio previsto entre los derechos del funcionario y los intereses de la administración, pues se ha retirado del servicio activo a un servidor público que ha sido preparado y certificado para desarrollar funciones diferentes a las operativas en el Ejército Nacional, es decir un arma de apoyo para los servicios, la argumentación médica para negar la reubicación laboral se basa en un pronunciamiento arbitrario y contrario a derecho, sin evidencia médica y científica que le sirva de fundamento para ello.

Se desconoce las políticas de reubicación laboral con que se mide las habilidades y competencias del personal de la fuerza pública, el análisis que debe efectuarse según la normas de todos los estudios, capacitaciones del trabajador para analizar por parte del comité de salud ocupacional la posible reubicación de un miembro del Ejercito Nacional, que ha adquirido una enfermedad o accidente de trabajo en el servicio y que a la fecha no ha creado la Dirección de Sanidad del Ejercito Nacional, entonces podríamos hablar de una política errónea por parte del Ejercito Nacional o simplemente la intención de no querer sujetarse a lo estipulado y ordenado por el Ministerio de Protección quien es el que fija y determina las políticas en esta materia. El Ejército Nacional en temas de calificación de la disminución de la capacidad laboral y reubicación laboral no es autónomo ya debe sujetarse a los parámetros estipulados por el Ministerio de Protección Social y al Espíritu de la Ley, permitiéndole reglamentar en lo referente a las funciones del personal de la Fuerza Pública.

Existía plena prueba documental del motivo por el cual los galenos de la Dirección de Sanidad del Ejercito Nacional determinaron la reubicación laboral ya que la misma fuerza había ordenado su capacitación y autorizado el cambio de arma, pues como se demuestra en su hoja de vida este

uniformado siempre estuvo cumpliendo funciones relacionadas con el arma de infantería es decir las relacionadas con el restablecimiento del orden público, en donde evidentemente allí adquirió las lesiones que le merecieron que sus superiores estudiaran su condición de salud y su parte laboral para enviarlo a una capacitación adicional en donde fue preparado para asumir funciones de tipo administrativo y de instrucción.

Es así como se allega con el escrito de demanda certificación que expide la ESCUELA LOGISTICA y en donde da fe que el SS. DARINEL GOMEZ CHACON, adelanto estudios Administración logística y Tecnología en Administración logística, permitiéndole obtener el escalafonamiento sub oficiales, esto contraria lo argumentado por el Tribunal Medico laboral en el acta recusada cuando expone que no tiene habilidades y destrezas que permitan ser aprovechadas a su capacidad residual.

Esa decisión vulnera los derechos a la igualdad y a la dignidad humana al dejar cesante al SV. ESPINEL, no obstante tener capacidad laboral suficiente para desempeñar la actividad pues además de la falta de conocimiento de la existencia de normas expedidas para garantizar la estabilidad laboral de quienes adquieren una disminución de la capacidad laboral como consecuencia del servicio los galenos no leen con juicio las historias clínicas de los pacientes, sino que van tomando decisiones a la carrera, ya por la falta de experiencia y los conocimientos en esta especialidad, es importante traer a colación que no todos los integrantes de este cuerpo colegiado gozan de estudios que le reconozcan y avalen las capacidades y conocimientos para entrar a calificar la disminución de la capacidad laboral del personal de la fuerza pública pues carecen de los estudios especializados en esta materia.

DE LA REUBICACION LABORAL

En el Sistema General de Riesgos Profesionales, cuando se trate de incapacidad generada por enfermedad o accidente de origen profesional, una vez terminado el período de incapacidad temporal originada en enfermedad profesional o accidente laboral, de conformidad con lo previsto

en el artículo 4° de la Ley 776 de 2002, el empleador está en la obligación, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría; de igual modo, según lo dispuesto en el artículo 8 de la misma norma, cuando se trate de trabajadores con incapacidad permanente parcial, los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. (Refiero la norma general en consideración a que la especial no ha legislado sobre este tema)

El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, el SS. DARINEL GOMEZ CHACON, recibió la capacitación necesaria y la

autorización del cambio de arma por parte de sus superiores para garantizar precisamente su permanencia y continuidad en la institución, situación jurídica desconocida por los galenos del Tribunal Médico Laboral en su pronunciamiento en el acta No. TML15-1493 MDNSG-TML-41.1 de fecha 10 de Noviembre de 2015.

En esta medida, la jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y “cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.

Aquí señor Juez el empleador EJERCITO NACIONAL, capacito y reubico a mi cliente, pero los galenos de la Dirección de Sanidad del Ejercito Nacional - Tribunal Médico pasaron por alto todo un procedimiento administrativo que garantizaba no solo el cumplimiento de la ley sino el hecho de garantizar la estabilidad laboral reforzada a un miembro de la fuerza pública.

El análisis que hacen los galenos de la segunda instancia se basan es en las actividades de carácter militar, mas no se pronuncian respecto de las habilidades adicionales que puede desarrollar el individuo que ha adquirido una disminución de la capacidad laboral como consecuencia del servicio. El Tribunal Médico Laboral debe desprenderse de los sofismas que ha generado durante muchos años respecto de la imposibilidad de garantizar la permanencia y continuidad en la institución de una persona que ha adquirido una disminución de la capacidad laboral adquirida en el servicio, el Tribunal Médico ha desconocido los preceptos trazados por la Organización Internacional del Trabajo en materia de integración social, por ello es vital comprender que a pesar de que las personas que hacen parte de un cuerpo institucional armado son formadas para la guerra y su trabajo está dado dentro del conflicto, no por ello cuando por curso de éste se ven transgredidas en su integridad física o síquica dejan de ser “útiles” en su labor y para la sociedad. Por consiguiente, no deben ser desvinculadas sin que medien formas de contrarrestar el daño ocasionado.

En este punto, vale la pena señalar que la reincorporación no tiene que ser necesariamente al mismo cargo que desempeñaba el individuo, sino que éste debe “ser reubicado en una actividad que pueda desempeñar, teniendo en cuenta tanto su grado de escolaridad así como sus habilidades y destrezas”, al momento del retiro de mi cliente el se encontraba reubicado laboralmente y desarrollando funciones inherentes a sus competencias.

DERECHO A LA REUBICACION DE LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PUBLICA-

*Caso en que ven disminuida su capacidad laboral/INAPLICACION DEL ARTÍCULO 10 DEL DECRETO 1793/00-Consagra la disminución de capacidad laboral como causal de retiro del servicio. Se puede observar la importancia que cobran tanto la estabilidad laboral reforzada respecto a los miembros de la fuerza pública, quienes se encuentran en situación de incapacidad, como la protección preferente en materia de empleo a las personas con limitaciones. De esta forma, aun cuando existe un régimen especial para los soldados profesionales que incluye la disminución de la capacidad psicofísica dentro de las causales para el retiro del servicio, la Corte ha considerado que en algunos casos la aplicación de esta causal puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales del soldado desvinculado. La Sala advierte que el Ejército Nacional desconoció su obligación de proteger a quienes han luchado por defender la Nación, dejando a un lado los deberes de solidaridad y de dar un trato preferencial a aquellas personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Adicionalmente, la desvinculación del soldado resulta reprochable, puesto que se fundamenta en la disminución de su capacidad física, sin evaluar a fondo si éste podía continuar prestando sus servicios como conductor, así como lo hizo durante un año y medio o en otra dependencia de la institución. Resulta preocupante la afirmación realizada por el Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía según la cual el actor no “posee capacitaciones, destrezas o habilidades aprovechables”, toda vez que desconoce los mandatos constitucionales de dar un trato preferente a quienes han sufrido mengua en su capacidad física con el objeto de lograr una igualdad real. Por esta razón, y como lo ha decidido esta Corporación en las sentencias **T-503 de 2010 y T-081 de 2011**, se procederá a inaplicar por inconstitucional el artículo 10° del Decreto 1793 de 2000 que consagra la disminución de capacidad laboral como causal de retiro de la institución demandada. De lo contrario, se prolongaría la vulneración de los derechos fundamentales del actor a la estabilidad laboral reforzada, la igualdad, el trabajo, la salud, la dignidad humana y la seguridad social. Por consiguiente, se ordenará*

que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de este fallo proceda a reincorporar al peticionario en uno de sus programas y en consecuencia sea reubicado en una actividad que pueda desempeñar de acuerdo con sus habilidades, destrezas y formación académica. Además, teniendo en cuenta que el demandante sufrió accidente mientras desarrollaba sus labores y puede requerir atención en salud, se ordenará que se siga brindando toda la atención médica requerida. Ahora bien, respecto a los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, se anota que el accionante puede acudir a la jurisdicción contencioso administrativa para reclamarlos.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL.

El principio de igualdad en el marco del Estado Social de Derecho, se encuentra consagrado en el artículo 13 de la Carta en los siguientes términos: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

Adicionalmente, la Constitución fija un deber estatal de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, es decir, impone la obligación de adoptar medidas afirmativas que favorezcan a los grupos discriminados o marginados, protegiendo especialmente a “aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”.

De forma armónica, el artículo 47 de la Carta dispone que el Estado tiene la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social con el objeto de que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, reciban la atención especializada que necesitan.

A su vez, el artículo 53 superior consagra como principios mínimos fundamentales que debe orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. En el mismo sentido, el artículo 54 señala como deber del “Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

Ahora bien, la protección especial de las personas con discapacidad, también ha sido reconocida en diversos tratados internacionales ratificados por Colombia. La Corte ha recordado algunos de estos compromisos [2]:

“La Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras.”

De igual forma, ha señalado que estos instrumentos imponen a los Estados una obligación clara de evitar toda clase de discriminación en razón de determinada condición física en el mercado laboral interno. Así mismo, ordenan la creación de un ambiente propicio a la generación de empleo para las personas con alguna clase de limitación [3].

*Es así como la **Ley 361 de 1997**[4] se encargó de establecer mecanismos con el fin de lograr la integración social de las personas con limitaciones, en el ámbito educativo, del trabajo, de las comunicaciones y del transporte, entre otros. En su artículo 2°, esta norma asigna al Estado la obligación de garantizar y velar por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales. De igual forma, el artículo 4° impone a la administración central, el sector descentralizado, las administraciones departamentales, distritales y municipales, todas las corporaciones públicas y privadas del país el deber de disponer de los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las personas con limitación. Siendo obligaciones ineludibles del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuada, la educación apropiada, la orientación, la integración laboral y la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales de esas personas.*

Además, el artículo 26 ibídem, consagró:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo,

ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”[5]

Precisamente, el último inciso del citado artículo fue objeto de estudio por parte de esta Corporación en sentencia C-531 de 2000. En ella, se consideró que en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como la protección especial de las personas con limitaciones, el despido o la terminación del contrato de trabajo sin la plena autorización del Ministerio de Protección Social, carece de efectos jurídicos. Además, sostuvo que el pago de indemnización por parte del empleador, no lo exonera de solicitar autorización del ente competente.

La jurisprudencia constitucional también ha tratado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor de las personas con discapacidad. Este Tribunal ha considerado que se da un trato discriminatorio cuando se despide a una persona debido a su condición física, toda vez que no se les puede tratar de igual manera frente a aquellas que no se encuentran en igual circunstancia [6].

Igualmente, la sentencia T-198 de 2006 sostuvo que la mencionada norma consagra una protección laboral reforzada positiva y negativa a favor de las personas con discapacidad. La positiva implica que la limitación de una persona, no puede ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que se demuestre claramente que ésta es incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. El campo negativo se refiere a la imposibilidad de despedir o terminar el contrato de una persona por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo. Cuando se omite esta exigencia, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

La sentencia T-503 de 2010 señaló que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, además, de los dos aspectos mencionados, contemplaba la garantía a la reincorporación y reubicación del trabajador con discapacidad, teniendo en cuenta alternativas laborales compatibles con sus condiciones, sin que ello lleve a desmejorar su situación de empleo.

En este punto, es necesario destacar que, en materia laboral, “la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.”[7].

Así, este Tribunal ha entendido que “el amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales”[8].

Así las cosas, la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad, es una garantía constitucional otorgada a quienes por su situación física, psíquica y sensorial, se encuentran en una situación de debilidad. Esta protección hace parte del derecho al trabajo y tiene como fundamental el hecho de que estas personas no se encuentran en un plano de igualdad, por lo que requiere la adopción de medidas positivas para lograr su verdadera integración social.

Respecto de la causal de retiro por disminución de la capacidad laboral, el artículo 10° de la mencionada norma dispone:

La decisión de la Corte en sede de control abstracto, fue aplicada a un caso similar al sub examine- T- 237 de 2010- donde por igual se consideró que si bien es cierto que de conformidad con el numeral 3 del artículo 55 del Decreto 1791 de 2000 es posible retirar a un miembro de la Policía Nacional por disminución de su capacidad psicofísica, luego del análisis constitucional realizado por la Corte en la sentencia C-381 de 2005, este imperativo resulta procedente sólo en aquellos eventos en los cuales el concepto de la Junta Médico Laboral sobre la reubicación del uniformado no sea favorable y sus capacidades no puedan ser aprovechadas en actividades administrativas, docentes o de instrucción.

VIII.- ELEMENTOS DE PRUEBA

Con el debido respeto me permito solicitar al juzgado administrativo correspondiente, se digne decretar y tener como prueba los hechos en que se fundamenta la presente demanda y dentro de su oportunidad procesal las siguientes:

1. Resolución No.0978 de fecha 05 de mayo de 2016
2. Extracto hoja de vida SV. MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO
3. Documento de identidad del señor SV. MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO
4. Constancia tiempo de servicio
5. Certificado de ingresos mensuales
5. Acta de Tribunal Medico No.TML16-1-021 MDNSG-TML.41.1
6. Copia Acta de Junta Medica No.78525 de fecha 25 de mayo de 2015
7. Oficio No.20168471163571 de fecha 05 de septiembre de 2016
8. Acta adicional No.2807 de fecha 05 de septiembre de 2016.Copia acta de Tribunal Medico Laboral No.TML15-1-493 MDNGSG-41.1, de fecha 10 de noviembre de 2015.
9. Copia Concepto No.066722 especialidad PSIQUIATRIA.
10. Oficio de fecha 16 de agosto de 2016 Dirigido a la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional.
11. Oficio de fecha 01 de julio de 2016, suscrito por el Médico Psiquiatra del batallón de Sanidad- Centro de Rehabilitación, TC. ERNAN FABIAN GONZALEZ BRISNEDA.
12. Copia FALLO DE LA Corte suprema de Justicia
13. Respuesta de a Tutela por parte del Ejercito Nacional.
14. Fallo de tutela del Tribunal superior de Bogotá – sala Laboral
15. copia Historia clínica.
16. Copia Declaración extrajuicio.
17. Copia Registro civil de matrimonio.
18. copia Registros civiles de nacimiento
19. Copia Resolución No.1147 del 03 de junio de 2016, por el cual se confiere una condecoración
20. copia conceptos de idoneidad
21. Copia folios de vida
22. Copia certificados preparación académica.
23. Resolución No.1918 de 2009
24. Resolución No.2346 de 2007
25. Copia Directiva permanente No.110091 de 2004.
26. copia Resolución No.02013 de 1986

27. Decreto 1295 de 1994
28. Resolución No.1016 de marzo 31 de 1989.
29. Decreto 614 de 1984.
30. Acuerdo 025 de 2003 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
31. Copia de la JML No.382 de 2014, con la que la Dirección de Sanidad de la Armada Nacional refiere el cumplimiento del comité Laboral y de salud ocupacional.
32. Certificación y acta de agotamiento requisito de procedibilidad.

DOCUMENTALES A OFICIAR.

1. Oficiar a la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional, para que certifique si para el día 25 de mayo de 2015, los doctores JUAN CARLOS PEÑA MARTINEZ, ARELIS ESTACIO ORTEGA, INGRID ALEXANDRA SANCHEZ VILLAMIL, acreditaban título de especialización en medicina del trabajo o salud OCUPACIONAL, así mismo si para la fecha en mención contaban con licencia vigente en Salud Ocupacional.
2. Oficiar a la oficina de personal del Ministerio de Defensa Nacional para que certifiquen si para el 09 de marzo los doctores DANIEL FERNANDO GOMEZ APARICIO, YOHANA PATRICIA CASTAÑO PRETEL, JAIME IVAN LONDOÑO, acreditaban título de especialización en medicina del trabajo o salud OCUPACIONAL, así mismo si para la fecha en mención contaban con licencia vigente en Salud Ocupacional.
3. Oficiar a la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional, Dirección de Sanidad de la Armada Nacional, Dirección de Sanidad Fuerza aérea Colombiana, para que informen a este Despacho mediante qué acto administrativo se dio cumplimiento a la creación del comité Laboral y de Salud Ocupacional, dispuesto por el Ministerio de protección social y referenciado en el acuerdo 025 de 2003, Directiva Permanente No.110091 de 2004.
4. Oficiar al Ministro Defensa Nacional para que informe el seguimiento del cumplimiento de las normas dispuestas por el Ministerio de Protección social en temas relacionados con la

calificación de la disminución de capacidad laboral del personal de la fuerza pública y Policía Nacional, así mismo la destinación específica de personal idóneo en la materia, con licencia en salud ocupacional para desarrollo de dichas calificaciones, efectuado a las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, destinado a garantizar el cumplimiento de las normas de Salud ocupacional y Medicina del Trabajo

5. Se oficie a la secretaria de Salud del Distrito de Bogotá – Subdirección de Inspección, vigilancia y control de servicios de salud, para que certifiquen si los doctores DANIEL FERNANDO APARICIO GOMEZ, YOHANA PATRICIA CASTAÑO PRETEL y JAIME IVAN LONDOÑO OROZCO, se encuentran plenamente habilitados con licenciamiento para prestar servicios de seguridad y salud en el trabajo antes salud ocupacional.
6. Se oficie a la Superintendencia de salud para que certifique los requisitos que deben tener todos los profesionales de la salud para ejercer funciones de calificación de la disminución de la capacidad laboral de los trabajadores del territorio Colombiano.

VII.- ESTIMACIÓN DE LA CUANTIA

Para la estimación de la cuantía solicito se tenga en cuenta los valores que se reconocerían como consecuencia de la liquidación de los índices que pagaría la oficina de prestaciones Sociales del Ejército Nacional, así como los valores que resultaren de la actualización del salario en el ascenso para el grado inmediatamente superior del SV. MILTON WILLIAM ESPINESL GUERRERO, según la Resolución No.205159 de fecha 17 de noviembre de 2015, por un monto de Veinticinco Millones de pesos (\$25.000.000).

VIII.- MANIFESTACIÓN

Manifiesto además bajo la gravedad del juramento que no he promovido ninguna otra acción judicial o extrajudicial relacionada con los mismos hechos y pretensiones que mi apoderado expondrá en escrito separado.

IX.- AGOTAMIENTO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD

Para el día 23 de noviembre de 2016, se celebró audiencia de conciliación prejudicial ante la Procuraduría No.60 Judicial I para Asuntos Administrativos de la ciudad de Cali, cuya convocada fue la entidad demanda, sin que se hubiese hecho presente el apoderado de la entidad demanda, por los hechos aquí demandados, razón por la cual se expidió constancia donde se da por agotado el requisito de procedibilidad.

NOTIFICACIONES

A la suscrita apoderada en la Carrera 13 No.52 A - 16 Edificio Albania Oficina 503 de la ciudad de Bogotá.

A la entidad convocada en la Avenida el Dorado CAN Carrera 54 No. 26-25, Bogotá.

A la Agencia Nacional de Defensa Judicial del Estado: en la calle 70 No.4-60 de la ciudad de Bogotá.

A mi cliente el señor SV.MILTHON WILLIAM ESPINEL GUERRERO, en la carrera 5 E No.8 A -27, correo electrónico espinel1977@hotmail.com

Respetuosamente,

Lucila Neira Montañez
LUCILA NEIRA MONTAÑEZ
 CC 40.380.703 de Villavicencio.
 T.P. No.64.792 del C.S.J.
 Celular 3217205059
 Luney205@yahoo.es

NOTARIA 14 - JORGE LUIS BUELVAS HOYOS - NOTARIA 14 - JORGE LUIS BUELVAS HOYOS - NOTARIA 14 - JORGE LUIS BUELVAS HOYOS - NOTARIA 14

NOTARIA 14
DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL

El anterior escrito dirigido a: Juez
 Fue presentado ante el suscrito
JORGE LUIS BUELVAS HOYOS
NOTARIO 14 DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Por: **NEIRA MONTAÑEZ LUCILA**
 Identificado con: C.C. 40380703
 y T.P. 64792 DE CSJ

Bogotá, 07/12/2016 a las 10:55:46 a.m.

JORGE LUIS BUELVAS HOYOS
NOTARIO 14 DEL CÍRCULO DE BOGOTÁ

Lucila Neira Montañez
 CC 40380703 ✓
 T.P. 64792-C-S-J

www.notariaenlinea.com
 6DY7OLJROF18BRQ6