

HENRY CAMPO GONZALEZ.
Abogado.

Señor.

JUEZ ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO-REPARTO.

Guadalajara de Buga – Valle.

E. S. D.

REFERENCIA: DEMANDA DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO, INCOADA CONTRA LA NACION COLOMBIANA- INSTITUTO TÉCNICO AGRICOLA DE GUADALAJARA DE BUGA VALLE-ITA BUGA.

DEMANDANTE: JOSE MANUEL GONZALEZ ARIAS.

HENRY CAMPO GONZALEZ, mayor de edad, vecino del Municipio de Guadalajara de Buga Valle, identificado con la cédula de ciudadanía No. 6.186.817, expedida en Buga, abogado titulado y en ejercicio, con tarjeta profesional No. 20.188 del C.S.J. obrando en mi calidad de apoderado legal del señor **JOSE MANUEL GONZALEZ ARIAS**, mayor y vecino de Guadalajara de Buga- Valle, identificado con la cedula de ciudadanía numero 14.871.854 expedida en Buga, directo perjudicado con la expedición de la resolución No 052 de fecha 17 de Marzo de 2015, según poder que se adjunta; concurre a su honorable despacho a promover demanda de NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO, a que se refiere el artículo 138 del Código de Procedimiento Administrativo y Contencioso Administrativo-(Ley 1437 de 2011), incoada contra LA NACION COLOMBIANA- INSTITUTO TÉCNICO AGRICOLA DE GUADALAJARA DE BUGA VALLE-ITA BUGA., establecimiento público del orden nacional que serán las partes demandadas, representados en su orden: La Nación Colombiana por el señor presidente doctor **JUAN MANUEL SANTOS CALDERON**; y el Instituto Técnico Agrícola de Guadalajara de Buga- Valle- ITA-BUGA, por el señor **HECTOR MARTINEZ LUNA** o quien haga sus veces al momento de notificar la presente demanda, mayores de edad y domiciliados en Bogotá, y Guadalajara de Buga respectivamente; a fin de que previos los tramites del proceso Ordinario Contencioso Administrativo, se obtenga la declaración de Nulidad de la Resolución No 052 de fecha 17 de Marzo de 2015 mediante la cual se declaró **INSUBSISTENTE** al señor José Manuel González Arias, en el cargo de profesional especializado código y grado actual 222-01; contrato este que venía desempeñando como Jefe de Control Interno.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos que expondré y en las disposiciones de derecho que mas adelante invocaré, previos los tramites del proceso ordinario Contencioso Administrativo, consagrado en el título XXIV, artículos 206 y ss. Del C.C.A., respetuosamente promuevo ante su despacho la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, para lo cual con todo comedimiento me permito solicitar se hagan las siguientes o similares declaraciones y condenas:

1.-Que se decrete la **NULIDAD** de la Resolución No 052 de fecha 17 de Marzo de 2015 mediante la cual se declaró **INSUBSISTENTE** a mi mandante señor José Manuel González Arias, en el cargo de profesional especializado código y grado

HENRY CAMPO GONZALEZ.
Abogado.

actual 222-01, quien al momento de su despido desempeñaba el cargo de Jefe de Control Interno.

2.-Ordénese a la Nación Colombiana y al Instituto Técnico Agrícola de Guadalajara de Buga- Valle- ITA-BUGA, representado legalmente por el señor **HECTOR MARTINEZ LUNA** o quienes hagan sus veces al momento de notificar la presente demanda, a título de Restablecimiento del Derecho, a el reconocimiento y pago de las acreencias laborales no canceladas a mi poderdante durante el tiempo que fue desvinculado del cargo (17 de marzo de 2015.), hasta la fecha en que se ordene su reintegro y se haga efectivo el pago, declarando la no solución de continuidad, reconociendo, sueldos, primas, bonificaciones. Todo ello con la consiguiente reparación del daño, equivalente al pago de todos los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, subsidios, bonificaciones, aportes de seguridad social dejados de percibir, con el correspondiente ajuste de valor o corrección monetaria, y con los incentivos que el cargo haya tenido, sin que se considere solución de continuidad, valores que deberán reconocer con los ajustes de valor o corrección monetaria para evitar la desvalorización del capital retenido por la entidad demandada, teniendo en cuenta el incremento de ley ordenado por el Gobierno Nacional para el año 2015; así como también los perjuicios morales y demás emolumentos pecuniarios a que tenga derecho el demandante.

3. Que se condene a la Nación Colombiana y al Instituto Técnico Agrícola de Guadalajara de Buga- Valle- ITA-BUGA, representado legalmente por el señor **HECTOR MARTINEZ LUNA** o quienes hagan sus veces al momento de notificar la presente demanda, pago de perjuicios causados con el despido injustificado, en detrimento del actor y su núcleo familiar los cuales los estimo en CUATROCIENTOS SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES. (\$258.000.000.00.Mtc.) (300 s.m.l.m perjuicios materiales y 100.s.ml.m.perjuicios morales.).

4. Se disponga para todos los efectos legales, que no ha existido solución de continuidad en la prestación de los servicios por el actor, desde cuando fue desvinculado, hasta la fecha del pago, que es el tiempo cesante para efectos jubilatorios).

5. La cancelación de las anteriores condenas, deberán efectuarse mediante sumas liquidas de dinero en moneda de curso legal en Colombia, y se ajustará tomando como base el índice de precios al consumidor, o al por mayor, conforme a lo dispuesto en el artículo 178 del C.C.A.

Para el cumplimiento de la sentencia, se ordenará dar aplicación a los artículos 176 y 177 del C.C.A.

Al liquidar las sumas dinerarias en favor del demandante, los valores serán ajustados en los términos del artículo 178 del C.C.A., utilizando la siguiente fórmula:

$$R = Rh \times \frac{\text{Índice final}}{\text{Índice inicial}}$$

Según la cual el valor presente (R) se determina multiplicando el valor histórico (Rh), que es el que corresponde a la prestación social, por el guarismo que resulta de dividir el índice final de precios al consumidor certificado por el DANE (vigente a la fecha de ejecutoria esta sentencia) por el índice inicial (vigente para la fecha en que debería efectuarse el pago). Los intereses serán reconocidos en la forma

HENRY CAMPO GONZALEZ.

Abogado.

señalada en el último inciso del artículo 177 del C.C.A., adicionado por el artículo 60 de la Ley 446 de 1998.

Fundamento Los hechos en los cuales sustento la presente petición, son los siguientes.-

HECHOS

PRIMERO: Mediante resolución No 016 de fecha 31 de enero del **año 2003**, mi poderdante fue nombrado como profesional especializado código 3010-15, como Jefe de Control Interno en el **INSTITUTO TÉCNICO AGRÍCOLA DE GUADALAJARA DE BUGA- ITA-BUGA.**, establecimiento Público de Educación Superior, adscrito al Ministerio de Educación Nacional; posteriormente se cambió el código y grado siendo el actual y al momento del despido el No 222-01. Cargo éste que desempeñó sin interrupción hasta el día 17 de marzo de 2015, es decir, laboró 12 años, dos (2) meses y 17 días .La labor desarrollada por el actor era la de Jefe de Control Interno, cargo de medio tiempo; dicha labor la debía desarrollar sin ningún apoyo logístico (Equipo de trabajo.), la única ayuda era un computador.(

Esta Oficina estará compuesta por un Jefe de la misma y un grupo multidisciplinario de personas con profesiones y formación en distintos campos del saber Para desarrollar su labor de evaluar el sistema de control interno de la entidad, el jefe de la Oficina de control interno debe realizar las funciones señaladas en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993. Por otra parte, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 87 de 1993, el Jefe de la Unidad u Oficina de Coordinación del Control Interno debe ser un empleado público; esto es, un funcionario de planta, adscrito al nivel jerárquico superior.)

SEGUNDO: Cuando regresaba de una incapacidad médica de más de Sesenta días (60),es de aclarar que la incapacidad medica se venció el día 16, pero ese día no pudo ir a trabajar porque tenía cita médica, así se lo manifestó telefónicamente a la secretaria del despacho; al reincorporarse a su trabajo mi mandante fue recibido con la resolución No 052 de fecha 17 de marzo de 2015, mediante la cual se declaraba **INSUBSISTENTE** en el cargo que venía desempeñando como jefe de Control Interno en el Instituto Técnico Agrícola de Guadalajara de Buga Valle- ITA- BUGA.

Dentro de la misma resolución atacada jurídicamente se dio por agotada la vía gubernativa, al carecer ésta de los recursos de Reposición y de Apelación.

TERCERO: Como consecuencia de los altos niveles de estrés que debió soportar el demandante, por los constantes roces verbales que sostenía éste con el señor rector debido a su labor de advertir hechos irregulares en la celebración de los contratos, solicitar explicación verbal sobre el aumento salarial que en forma arbitraria e ilegal hizo hasta en un Cincuenta (50%), para todo el personal directivo (Rector, Vicerrector, Secretaria General, Jefe de Planeación, Jefe de Presupuesto Jefe de Contabilidad, y los Directores de Centro , violando de canto lo establecido en la Constitución Nacional, la Ley 4ª de 1992 y el Decreto 206 de 2014, artículos 10-11 y 12, todos estos hechos motivaron que mi mandante fuera despedido injustamente, declarándolo insubsistente, pues ni siquiera lo dejaron llegar a reincorporarse del cargo para entregarle la resolución de despido .

La Alta Corporación al pronunciarse sobre el despido de un empleado que presentaba altos niveles de estrés laboral, destacó en la sentencia T-484 de 2009:

El estrés laboral y el sistema de riesgos profesionales.

"El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. (...) En términos generales, un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él. Dado que la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1986), un entorno laboral saludable no es aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud. (...)

Para el caso colombiano, en un estudio realizado por el Consejo Superior de la Judicatura respecto de la Rama Judicial se pudo determinar que "*las consecuencias psicológicas y físicas del acoso psicológico en el trabajo sobre las personas*

HENRY CAMPO GONZALEZ.

Abogado.

*afectadas son devastadoras. Desde lo psicológico son comunes el estrés, la ansiedad y la depresión. En cuanto a las dolencias físicas, al bajar las defensas, aparecen males a los que la víctima ya estaba predispuesta como problemas dermatológicos, cardíacos, gastrointestinales o alérgicos”.*¹

En otros de sus apartes dijo la corte:

“Es preciso señalar que el despido del que fue víctima el trabajador a consecuencia de la pérdida de capacidad laboral, le causa un perjuicio irremediable, ya que en la actualidad presenta quebrantos de salud, padece de glaucoma y estrés laboral agudo, el primero en ocasión del accidente de trabajo que lo mantiene con visión borrosa y el segundo debido a la alta tensión mental a la que estuvo sometido durante la relación laboral, como consecuencia también del accidente de trabajo y agudizado por el despido injusto del que fue víctima sin que se le proveyera de las prestaciones económicas derivadas de la seguridad social. Adicionalmente, el accionante se encuentra con baja autoestima y menoscabado en su dignidad como ser humano, sin un sustento diario para él y para su familia que le permita satisfacer las necesidades elementales para subsistir en forma digna, creyéndose inútil y sin posibilidades de laborar en empresas diferente a las demandadas y mucho menos como soldador por ser la vista un sentido vital para desempeñar esta labor.”

En Colombia fue expedida la Ley 1010 de 2006, *“por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*, en la cual fueron contemplados como bienes jurídicos protegibles el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas; la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral; y el buen ambiente de la empresa². En la sentencia C-780 de 2007, la Corte refirió:

“A su vez, esta disposición contiene una clasificación de los tipos de acoso laboral con definiciones particulares para cada uno de ellos. Así, la ley contempla seis modalidades que se enmarcan dentro de los hostigamientos en el lugar de trabajo, a saber: (i) maltrato laboral, entendido como cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, o la libertad sexual, que lesione los derechos a la intimidad y al buen nombre³; (ii) persecución laboral, la cual se configura con la ocurrencia reiterada de conductas arbitrarias, que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador⁴; (iii) discriminación laboral, definida como aquel trato diferenciado en razón de los criterios prohibidos expresamente en el artículo 13 de la Constitución Política⁵, esto es, por razones de raza, género, origen familiar o nacional, religión, opinión política y filosófica; (iv) entorpecimiento laboral, que se presenta al obstaculizar el cumplimiento de las labores asignadas, retardarlas o hacerlas más gravosas⁶; (v) inequidad laboral, definida como la “asignación de funciones a menosprecio del trabajador”⁷; (vi) desprotección laboral, que tiene lugar mediante aquellas conductas tendientes a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador al llevarlo a cumplir órdenes, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad⁸.”

Según se ha explicado, la forma en la que la Corte ha definido el acoso laboral encuentra correspondencia con el tipo de situaciones que son generadoras de estrés laboral, por lo que nada obsta para que ambos fenómenos confluyan en una misma situación.

Como mecanismo adoptado para la protección del trabajo en condiciones dignas y justas se prevé en el ordenamiento jurídico colombiano el Sistema de Seguridad Social en Riesgos Profesionales (art. 8 de la Ley 100 de 1993).

CUARTO: Todos estos hechos motivaron que mi prohijado en el mes de agosto del año 2003, sufriera un infarto al corazón para cuyo tratamiento se le colocó un Stem; posteriormente en el mes de febrero de 2014, nuevamente sufrió otro infarto al corazón y nuevamente se le colocó otro Stem; en el mes de setiembre de 2014, recayó por el mismo problema del corazón, siendo hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos en la clínica Esensa de la ciudad de Cali- Valle.

A mediados del mes de diciembre de 2014, padeció otro infarto, pero esta vez le afectó el ojo derecho, perdiendo en forma total la visión de dicha vista, tal como se comprueba con la historia clínica y el resultado de los exámenes científicos que hasta la fecha le ha realizado la E.P.S, a la cual está afiliado .Por este evento clínico la E.P.S., lo remitió a medicina laboral para efectos de valoración de la pensión por invalidez.

¹ “La violencia en el Trabajo, el Acoso Laboral en la Ley 1010 de 2006”, pág. 5, consultado en línea en: <http://www.ramajudicial.gov.co>.

² Art. 1º, inc. 2º.

³ El texto literal de la definición de esta modalidad, contenida en la ley es el siguiente: “1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”.

⁴ La persecución laboral se encuentra definida por la ley, así: “toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”.

⁵ En los términos de la Ley, este tipo de acoso se define de la siguiente manera: “3. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

HENRY CAMPO GONZALEZ.

Abogado.

QUINTO: Al verse totalmente desprotegido enfermo y sin poder trabajar debido a la decisión arbitraria adoptada por el señor Rector, mi mandante entabló Acción Tutelar con el fin de que se protegieran sus derechos Constitucionales; Derecho a la Vida, Derecho al Trabajo, Derecho a un Mínimo Vital, en conexidad con la Seguridad Social; además de invocar el RETEN SOCIAL Y EL DERECHO DE PREPENSIONADO; correspondiéndole el conocimiento de esta acción tutelar al Juzgado Primero Penal Municipal con Funciones de Conocimiento, el cual mediante Sentencia No 59 de fecha 15 de abril de 2015, denegó la acción tutelar con el argumento de que la vía jurídica no era la acción tutelar, sino la vía Ordinaria Contenciosa Administrativa de NULIDAD Y RETABLECIMIENTO DEL DERECHO. En igual sentido se manifestó el juzgado Primero Penal del Circuito, al desatar el Recurso de Apelación.

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia al tratar temas de esta índole manifestó:

Las personas con discapacidad en los cargos de libre nombramiento y remoción.

Lo primero que debe dejar sentado este Tribunal es que la protección especial de quienes por su condición física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta proviene directamente de la Constitución y de los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad (art. 93 superior), por lo que su garantía no depende de un desarrollo legislativo o reglamentario. En efecto, el artículo 13 de la Constitución enuncia:

“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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se

encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”
[Subrayas fuera del texto].

En este contexto, también pueden mencionarse el artículo 47, *ibídem*, que señala: *“el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.”* Igualmente, el 54 superior contempla: *“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.”*

Como lo señaló esta Corporación en la sentencia C-824 de 2011, de conformidad con las disposiciones de rango superior que reconocen y consagran los derechos de las personas con limitaciones o con discapacidad, *“es evidente que los Estados tienen obligaciones específicas y preferentes en relación con la adopción de medidas para evitar la discriminación y garantizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.”* En este sentido, las autoridades están llamadas no solo a eliminar todas las formas de discriminación, sino que además deben adoptar medidas de inclusión y acciones afirmativas encaminadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad. Al respecto, dijo esta Corporación en la mencionada decisión:

“En este sentido, especial atención le ha merecido a la Corte la garantía de la igualdad y de la no discriminación a las personas con limitaciones o con discapacidad, el cual ha sido reconocido y garantizado en innumerables oportunidades⁹, haciendo énfasis en la necesidad de brindar un trato especial a ese grupo poblacional e insistiendo en que el derecho a la igualdad trasciende la concepción formal y debe tener en cuenta las diferencias reales, y que en relación con las personas con discapacidad, ‘la igualdad de oportunidades es un objetivo, y a la vez un medio, para lograr el máximo disfrute de los demás derechos y la plena participación en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación (CP art. 2). La igualdad de oportunidades es, por consiguiente, un derecho fundamental mediante el que se ‘equipara’ a las personas en inferioridad de condiciones, para garantizarles el pleno goce de sus derechos.’ Así mismo, ha insistido en que los derechos específicos para las personas con discapacidad implican necesariamente, acciones afirmativas a favor de éstas, de manera que ‘autorizan una “diferenciación positiva justificada” en favor de sus titulares. Esta supone el trato más favorable para grupos discriminados o marginados y para personas en circunstancias de debilidad manifiesta (CP art. 13)’¹⁰.

En esta materia el Congreso ha expedido diferentes leyes. Entre las más significativas se encuentran la 361 de 1997, *“por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”*; la 1145 de 2007, *“por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”*; y la 1346 de 2009,

⁹ Ver sentencia T-288 de 1995 y C-983 de 2002, entre otras.

¹⁰ Sentencia T-288 del 5 de julio de 1995.

HENRY CAMPO GONZALEZ.

Abogado.

“por medio de la cual se aprueba la ‘Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad’¹¹.

Como lo ha afirmado este Tribunal en la sentencia T-198 de 2006:

En el ámbito laboral, la principal determinación que debe ser tenida en cuenta para elaborar un concepto de discapacidad y el consecuente cuidado especial de quienes la padecen, es el hecho de que *“la sujeción de la ley a la libertad, la dignidad y los derechos del trabajador a la que se refiere el artículo 53 de la Constitución, en concordancia con el principio de favorabilidad en la interpretación de las fuentes formales del derecho consagrado en el mismo artículo,¹² implican que las facultades que la ley le otorgue al empleador deben interpretarse de conformidad con la libertad, la dignidad, y los derechos de los trabajadores”¹³*. En este sentido, cualquier atribución que le sea conferido al ente nominador, deberá ser respetuoso de esos intereses superiores, que en el caso de las personas con discapacidad exigen un mayor acatamiento.

En múltiples pronunciamientos se ha reconocido por este Tribunal (entre otras las sentencias T-263 de 2009 y T-513 de 2006), que quienes se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición física o mental, no son solo aquellos que han sido calificados médicamente como *“limitados físicos, síquicos, inválidos o discapacitados¹⁴, sino que se hace extensivo a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la afectación de su estado de salud¹⁵.”* Es necesario erradicar la idea de que la especial protección solo se presenta cuando existe una pérdida de capacidad laboral de más del 50%. En este último evento la persona no tendría capacidad de trabajar y sería merecedora de una pensión de invalidez.

De los pronunciamientos citados puede extraerse por la Corte que en aquellos casos en donde resulte evidente que el estado de salud físico o mental de un empleado le impide desarrollar sus funciones de manera normal o regular (sujeto de especial protección constitucional), **existe a favor del servidor público el amparo a la estabilidad laboral predicable de cualquier tipo de vinculación laboral. Este derecho a permanecer en principio en el cargo se traduce en dos aspectos: i) la adopción de acciones afirmativas que permitan que pueda continuar desempeñándose laboralmente y ii) en el caso en el que existan razones objetivas a la luz de la Constitución que justifiquen el despido, la necesidad de descartar por el empleador que el retiro se dé en razón al estado de salud del empleado.** Negrillas fuera de texto.

El derecho fundamental a la salud física y mental. La vida digna y la integridad personal.

La protección del derecho a la salud en Colombia se deriva de los artículos 48¹⁶ y 49¹⁷ de la Constitución y de los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad. Entre ellos se aprecia el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que en su párrafo 1º afirma que *“toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios”*.

En similar sentido, el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales¹⁸ en su párrafo 1º establece que los Estados parte reconocen *“el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental”*. La Observación General 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas¹⁹ señaló que *“la salud es un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos. Todo ser humano tiene derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud que le permita vivir dignamente.”* En el mismo documento se enfatizó que *“la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos que promueven las condiciones merced a las cuales las personas pueden llevar una vida sana, y hace ese derecho extensivo a los factores determinantes básicos de la salud, como la alimentación y la nutrición, la vivienda, el acceso a agua limpia potable y a condiciones sanitarias adecuadas, condiciones de trabajo seguras y sanas y un medio ambiente sano”*.

¹¹ Adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

¹² El artículo 53 dispone: *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales (...) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”*.

¹³ Sentencia T-1040 de 2001.

¹⁴ **Este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1º del artículo 1º del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988: “A los efectos del presente convenio, se entiende por “persona inválida” toda personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.”**

HENRY CAMPO GONZALEZ.

Abogado.

Así las cosas, en la sentencia T-760 de 2008, bajo el supuesto de que “*son fundamentales (i) aquellos derechos respecto de los cuales existe consenso sobre su naturaleza fundamental y (ii) todo derecho constitucional que funcionalmente esté dirigido a lograr la dignidad humana y sea traducible en un derecho subjetivo*, la Corte señaló en la sentencia T-859 de 2003 que el derecho a la salud es un derecho fundamental, ‘de manera autónoma’, cuando se puede concretar en una garantía subjetiva derivada de las normas que rigen el derecho a la salud, advirtiendo que algunas de estas se encuentran en la Constitución misma.

En la sentencia T-548 de 2011 manifestó que “*la garantía del derecho a la salud incluye varias facetas: una faceta preventiva dirigida a evitar que se produzca la enfermedad, una faceta reparadora, que tiene efectos curativos de la enfermedad y una faceta mitigadora orientada a amortiguar los efectos negativos de la enfermedad*”. En un Estado social de derecho que busca la maximización de la dignidad humana, es claro que el aspecto al cual deben destinarse los mayores esfuerzos debe ser el de la anticipación a la enfermedad, en la medida que “*tiene como finalidad la de evitar que las personas se enfrenten a riesgos que atenten en contra de su buen estado de salud, que en algunos casos tales circunstancias de riesgo podrían comprometer su propia existencia*. Así, esta etapa preventiva no se circunscribe exclusivamente a orientar a la persona para que respete su cuerpo y su salud, sino que también se encamina a protegerla de aquellos factores externos que pueden incidir negativamente en su salud”.²⁰

SEXTO: Nací el 30 de noviembre de 1950, es decir, en la actualidad tengo 64 años de edad, razón ésta por la cual el día 12 de diciembre de 2014, radique ante la oficina de Col pensiones sucursal de Tuluá Valle, mi solicitud de Pensión por vejez, la cual fue resuelta en forma desfavorable, argumentando que no me cobijaba el régimen de transición y que por lo tanto aún me faltan semanas de cotización.

Por lo tanto considero señor Juez que me encuentro dentro de la situación de **PREPENSIONADO** a la que hace alusión el artículo 12 de la ley 790 de 2002. Y en tal sentido es clara la sentencia No 802 de 2012, de la H. Corte Constitucional.

La declaración de **INSUBSISTENCIA** del cargo que venía desempeñando como Jefe de Control Interno en el INSTITUTO TÉCNICO AGRICOLA DE GUADALAJARA DE BUGA- ITA-BUGA., contentiva en la resolución No 052 de fecha 17 de marzo de 2015, viola flagrantemente lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, que hace alusión a la protección especial o **RETEN SOCIAL** para los servidores públicos que están próximos a pensionarse:

SEPTIMO: La trasgresión contentiva en la resolución No 052 de fecha 17 de marzo de 2015, a las normas constitucionales y legales es tan ostensible, que se violó de canto lo contemplado en la Ley 1474 de 2011, que habla de las medidas administrativas para la lucha contra la corrupción; y en su artículo octavo (8º) habla sobre el nombramiento y función del Jefe de Control Interno, estipulando que dicho funcionario será nombrado para un periodo fijo de cuatro (4) años.

Parágrafo transitorio. Para ajustar el periodo de que trata el presente artículo, los responsables del Control Interno que estuvieren ocupando el cargo al 31 de diciembre del 2011, permanecerán en el mismo hasta que el Gobernador o Alcalde haga la designación del nuevo funcionario, conforme a la fecha prevista en el presente artículo” (subrayado fuera de texto).

La Sala de consulta y servicio Civil del Consejo de Estado en concepto radicado bajo el No 2182 de fecha 12 de diciembre de 2013, dijo:

En efecto, en primer lugar la Sala observa⁵ que los artículos 8 y 9 de la Ley 1474 de 2011 disponen que el cargo de jefe de control interno en las entidades

HENRY CAMPO GONZALEZ.
Abogado.

del orden territorial tiene un período fijo transitorio que expira el 31 de diciembre de 2013, momento a partir del cual quedará vacante; asimismo que el artículo 8 de dicha ley impone a los alcaldes y gobernadores la obligación de designar al responsable del control interno de las entidades por un período fijo de cuatro años, contado a partir del 1 de enero de 2014, de donde se infiere que es la propia ley la que de manera expresa e inequívoca ordena proveer la vacante que se presente en dicho cargo a la expiración del respectivo periodo.

En concepto emitido por el Departamento Administrativo de la función pública se dijo:

Como puede observarse, el artículo 8 de la Ley 1474 de 2011 modificó la forma de elección del jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, quienes deberán ser nombrados por el Presidente de la República en las entidades estatales de la Rama Ejecutiva del orden nacional o por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial, alcalde o gobernador.

Adicionalmente, respecto de los jefes de control interno en la rama ejecutiva del nivel territorial la norma dispuso que se clasifiquen como empleos de periodo. Ello quiere decir, que el alcalde o gobernador no podrá declarar su insubsistencia, toda vez que el cargo deja de ser de libre nombramiento y remoción para ser de periodo, y únicamente podrá ser retirado del servicio por las causales señaladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004. las negrillas son mías.

Ahora bien: El señor rector Héctor Martínez Luna, fue nuevamente reelegido por el Consejo Directivo del ITA- BUGA, mediante Acuerdo No 015 de fecha 23 de septiembre del año 2013, para un periodo de cuatro (4) años.

Tal como lo indica la norma (Ley 1474/2011-arts 9 y 8.) el periodo del cargo del jefe de Control Interno expiraba el 31 de diciembre de 2013; desvinculación ésta que no se llevó a cabo, quedando automáticamente reelegido el funcionario por un periodo igual al que el nominador fue reelegido.

OCTAVO: Otro hecho generador de ilegalidad y nulidad de la resolución 052 del 17 de marzo de 2015, radica en el hecho de no haberse motivado el Acto Administrativo, para lo cual el nominador se amparó en el artículo 41 de la ley 909 de 2004; omitiendo a las voces de los artículos 8 y 9 de la Ley 1474 de 2011, el que el cargo de jefe de Control interno dejó de ser de libre nombramiento y remoción y se convirtió en un cargo de periodo.

Es así como en la sentencia del Consejo de Estado, T-372 de 2012, se dijo:

Sin embargo, para este Tribunal ello “no significa que tal autorización [insubsistencia de empleados de libre nombramiento y remoción] sea una patente de corso para proceder arbitraria o caprichosamente en estos casos”²¹ y, por tanto, “no libera al funcionario del deber de obrar conforme a los principios constitucionales y legales que rigen la función administrativa.”²² Es por ello que “las decisiones que adopte la Administración en ejercicio de dichas facultades, necesariamente deben tener fundamento en motivos suficientes que permitan distinguir lo discrecional de lo puramente arbitrario o caprichoso, tal como lo exige el artículo 36 del Código Contencioso Administrativo.”²³ [Subrayas fuera de texto]

De otra parte, es claro para la Corte que el cumplimiento de este requisito (motivación de la insubsistencia) no se reduce a la enunciación formal de expresiones genéricas que no expongan la realidad del sustento de la medida. Como lo ha sostenido esta Corporación, si bien “en los casos de los empleados de libre remoción existe una mayor discrecionalidad, no implica que la administración pueda actuar arbitrariamente, invocando razones abstractas de buen servicio. Una medida de esta índole, debe obedecer a una justificación mínima en cuanto a la necesidad de atender a la oportuna, eficaz y eficiente prestación del servicio.”²⁴ Así, la mayor libertad “no significa que la administración puede esbozar argumentos genéricos y difusos como justificación de la decisión, pues aquella debe ser (i) suficiente, (ii) concreta, esto es, debe obedecer a móviles particulares (iii) cierta y iv) concurrente al acto que origina el despido.”²⁵ [Subrayas fuera de texto].

NOVENO: Para efectos de cumplir con el requisito de procedibilidad contemplado en los artículos 35 y 37 de la Ley 640 de 2001 y lo establecido en el artículo 161 del Código de Procedimiento Administrativo, se llevó a cabo audiencia de

HENRY CAMPO GONZALEZ.

Abogado.

Conciliación Extrajudicial ante la Procuraduría No 18 Judicial II para Asuntos Administrativos, a la cual no asistieron las partes convocadas (La Nación Colombiana e Instituto Técnico Agrícola de Guadalajara de Buga ITA-BUGA.), tal como consta en el Acta No 343 de fecha 24 de agosto de 2015 y la constancia expedida por la doctora Alexandra Gómez Muñoz, Procuradora No 18 Judicial II para asuntos Administrativos.

DEL DAÑO CAUSADO CON LA EXPEDICION DEL ACTO ADMINISTRATIVO DE INSUBSISTENCIA.

La decisión tomada por el señor Rector, no tuvo ninguna compasión por el estado de salud de mi mandante, dejando de paso tanto a él como a su familia totalmente

Desprotegido de un Mínimo Vital y el derecho a la seguridad social a la que tiene derecho todo ciudadano por el solo hecho de ser persona, Violando lo dispuesto en la Sentencia C-824 de 2011., máxime que en el caso sub-liten, mi mandante viene sufriendo de las enfermedades del Corazón, del Colon y pérdida de la visión del ojo derecho.

Con la declaración de insubsistencia se le está causando un perjuicio irremediable a su salud y vida de mi mandante, así como a su esposa e hijastra menor, toda vez que le es imposible asumir los costos mensuales de su hogar. Solicita le sea reconocida la condición de padre cabeza de familia y los beneficios que ello conlleva

CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

Preceptúan las disposiciones Constitucionales que me he permitido citar que las autoridades de la República y entes estatales adscritos o vinculados están instituidas para proteger a todos los Colombianos, en sus vida, honra y bienes, para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares y que por tanto la administración es responsable de los daños causados a tales personas cuando actúan en forma arbitraria y caprichosa con total desviación de poder, en el desarrollo de sus funciones.

En el presente caso no se podrá establecer ninguna forma de exoneración ya que Con la expedición del Acto Administrativo (Resolución No 052 de 17 de Marzo de 2015.), se violaron todas las garantías Constitucionales, pues se trataba de un funcionario que se encontraba enfermo y que por ende tenía una protección especial por parte del Estado. Por otro lado se pasó por alto el hecho de que la designación o el cargo del Jefe de Control Interno dejaron de ser de Libre Nombramiento y Remoción, para convertirse en un cargo de periodo.

La actitud asumida por el señor Rector, con ostensible desviación de poder, violó flagrantemente lo dispuesto en los artículos 8º y 9º de la Ley 1474 de 2011.

En reiterada jurisprudencia el Consejo de Estado ha dicho: Sentencia T-641/11

En otras palabras, en el marco del Estado Social de Derecho y en virtud del principio de publicidad consagrado en la Constitución, se requiere que los actos administrativos de esta naturaleza sean motivados para poder ejercer el control jurídico de los mismos y establecer si se ajustan al orden normativo evitando eventuales arbitrariedades por parte de la Administración, así lo establece la sentencia SU-250 de 1998:

“Hoy en nuestro país, en la Constitución de 1991, la motivación, que es expresión del principio de publicidad, es constitucionalmente recogida en el artículo 209. (...) de ahí la importancia de la motivación del acto administrativo puesto que de esta manera se le da una información al juez en el instante que pase a ejercer el control jurídico sobre dicho acto, constatando si se ajusta al orden jurídico y si corresponde a los fines señalados en el mismo. La discrecionalidad no supone la libertad de la administración para actuar prescindiendo de la necesidad de justificar la realidad de la actuación concreta. Por lo tanto en el acto administrativo debe integrarse lo que es discrecional de lo que es regla de derecho que le rodean, para encausarle, dirigirlo y sobre todo limitarlo. La motivación se orienta al convencimiento de las partes, eliminando cualquier arbitrariedad y facilitando el saber por qué se tomó la decisión respectiva, lo cual permite la viabilidad de los recursos. Pone de manifiesto la vinculación de la Administración al ordenamiento jurídico y por consiguiente, la motivación se puede caracterizar como la explicación, dada por la Administración, mediante fundamentación jurídica, de la solución que se da al caso concreto. Y, porque también permite el control de la actividad administrativa por parte de la opinión pública, como extensión del principio de publicidad del artículo 209 de la C.P. En otras palabras, la comunidad tiene derecho a estar informada, la sociedad

HENRY CAMPO GONZALEZ.

Abogado.

no es indiferente al conocimiento de las resoluciones que le puedan interesar y por consiguiente para esa sociedad son importantes los motivos que originan una remoción; esta es una proyección del principio de publicidad y es corolario del Estado democrático. La publicidad, que implica motivación, es esencial en el ordenamiento colombiano. Esa necesidad de motivar los actos (salvo excepciones expresamente consagradas), se integra a la publicidad, entendida como lo contrario al secreto o reserva. Por eso el retiro debe motivarse, porque si ello no ocurre materialmente no hay publicidad y se viola por tanto el debido proceso [...].”

En cuanto al contenido de la motivación, la sentencia SU-917 de 2010, especificó los requisitos materiales de la misma y se refirió al principio de “razón suficiente” relacionado con la enunciación de los hechos y las circunstancias por las cuales se toma la decisión de remover a cierto funcionario.

“El acto de retiro no sólo debe ser motivado sino que ha de cumplir ciertas exigencias mínimas respecto de su contenido material, de modo que el administrado cuente con elementos de juicio necesarios para decidir si acude o no ante la jurisdicción y demanda la nulidad del acto en los términos del artículo 84 del CCA. Lo contrario significaría anteponer una exigencia formal de motivación en detrimento del derecho sustancial al debido proceso, pues si no se sabe con precisión cuáles son las razones de una decisión administrativa difícilmente podrá controvertirse el acto tanto en sede gubernativa como jurisdiccional.

Es por lo anterior por lo que la Corte ha hecho referencia al principio de “razón suficiente” en el acto administrativo que declara la insubsistencia o en general prescinde de los servicios de un empleado vinculado en provisionalidad, donde “deben constar las circunstancias particulares y concretas, de hecho y de derecho, por las cuales se decide remover a un determinado funcionario, de manera que no resultan válidas aquellas justificaciones indefinidas, generales y abstractas, que no se predicen directamente de quien es desvinculado”²⁶. En otras palabras, de acuerdo con la jurisprudencia decantada por esta Corporación, “para que un acto administrativo de desvinculación se considere motivado es forzoso explicar de manera *clara, detallada y precisa* cuáles son las razones por las cuales se prescindirá de los servicios del funcionario en cuestión”²⁷.

La H. Corte Constitucional al tratar un tema similar de un funcionario de LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, adscrito a la Fiscalía General de la Nación dijo:

SENTENCIA 372 DE 2012.

Las personas con discapacidad en los cargos de libre nombramiento y remoción.

Lo primero que debe dejar sentado este Tribunal es que la protección especial de quienes por su condición física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta proviene directamente de la Constitución y de los diferentes instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad (art. 93 superior), por lo que su garantía no depende de un desarrollo legislativo o reglamentario. En efecto, el artículo 13 de la Constitución enuncia:

“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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” [Subrayas fuera del texto].

En este contexto, también pueden mencionarse el artículo 47, *ibídem*, que señala: “*el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.*” Igualmente, el 54 superior contempla: “*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.*”

“*No discriminación a persona en situación de discapacidad.* 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 del Ministerio del Trabajo. Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) 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.”

Con este mandato expreso, el legislador reconoció lo que la Corte ha denominado una “*estabilidad laboral reforzada*” de las personas con discapacidad, la cual aplica inclusive para aquellos casos en donde la naturaleza del vínculo implica una estabilidad precaria, como son los cargos de libre nombramiento y remoción. De ahí que la Corte hubiera sostenido en la sentencia T-292 de 2011 que: “*En atención a la tesis anterior, la jurisprudencia constitucional ha señalado que **sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad**, todo trabajador que se encuentre en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta.*”

DISPOSICIONES VIOLADAS.

HENRY CAMPO GONZALEZ.
Abogado.

La administración con su actitud arbitrara, omisiva y desproporcionada violo ostensiblemente los artículos 2, 11, 13-29, 44 a 49- 53-54- 90-209, de la Constitución Política de Colombia.

Artículos 82-84 y 86 del Código Contencioso Administrativo.

Los artículo 2341, 2344, 2347, 2358 del Código Civil y demás normas concordantes.

La ley 1474 de 2011, artículos 8º y 9o.

Artículo 12 de la ley 790 de 2002

Artículos: 488 a 580 del C. de P. C., y demás normas pertinentes y concordantes.

OPORTUNIDAD DE LA ACCIÓN

Con fundamento en el artículo 161 del C.P. Administrativo, numeral 2º y articulo 164 del C. P. A., numeral 2º inciso 4º, de la Ley 1437 de 2011; nos encontramos dentro del término legal para instaurar acción Ordinaria de Nulidad y restablecimiento del Derecho, ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.

PERJUICIOS MATERIALES.

Los **PERJUICIOS MATERIALES – Lucro cesante** sufridos por el señor JOSE MANUEL GONZALEZ ARIAS, con motivo de la declaratoria de **INSUBSISTENCIA**, contentiva en la Resolución número 052 de fecha 17 de Marzo de 2015 y con cuyas consecuencias se puso en peligro su vida debido al deterioro de la salud, la vida y la afectación de un Mínimo vital, donde resultó también afectada su familia, se tasan en TRECIENTOS SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES.(300.S.ML.M.)

PERJUICIOS MORALES

1.-Los perjuicios morales padecidos por mi poderdante señor JOSE MANUEL GONZALEZ ARIAS, persona mayor y quien actúa en nombre propio el equivalente a CIENTO (100) SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES a la fecha de ejecutoria del fallo, o el equivalente a la suma más alta que se fije al momento de la ejecutoria de la sentencia.

CUANTÍA

Lo estimo superior a \$11,363.958.33.e inferior a CINCUENTA MILLONES DE PESOS (\$50.000.000.00) distribuidos así:

Salarios dejados de percibir desde el día 18 de marzo de 2015, hasta el momento de presentar la demanda y sucesivamente hasta la fecha en que se ordene el reintegro y se haga efectivo el pago, razón de \$1.447.638, mensuales.; este valor era el devengado para el año 2014, es decir al momento del despido la entidad no había aplicado el reajuste salarial fijado para el año 2015.

$1447.638 \times 7 \text{ meses} = \$10.133.466.$ más el reajuste salarial para el año 2015.

Bonificación por servicios prestados= al 35% del valor de salario mensual devengado. $1.447.638 \times 35\% = \$506.673,33$

Prima de servicio del mes de junio= 723.819.Mas las doceavas (12) partes de la prima de navidad, prima de bonificación.

Liquidación sueldos.....	\$10.133.466.
Bonificación de servicios.....	506.673,33
Prima de servicios de junio.....	723.819.00.
Suma total	\$11,363.958.33

HENRY CAMPO GONZALEZ.
Abogado.

COMPETENCIA

Usted señor Juez, la tiene por el lugar donde sucedieron los hechos y por la calidad de la Entidad Convocada, así como también por la naturaleza de la acción y por así establecerlo los artículos 104,138,155 Nral 2º y art. 156 del C.P.Administrativo.

PRUEBAS Y ANEXOS.

Solicito tener como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES SOLICITADAS CUYOS ORIGINALES SE ENCUENTRAN EN PODER DE LA PARTE DEMANDADA.

Con todo respeto solicito al señor Juez que se libre oficio al señor Rector del Instituto Técnico Agrícola de Guadalajara de Buga ITA BUGA, para que envíe a su despacho copia autentica de los siguientes documentos, en razón de que mi poderdante los solicitó mediante Derecho de Petición y el señor Rector los negó mediante oficio No 100-000996 de fecha 07 de Septiembre de 2015:

- 1.-Acuerdo No 015 de 2013 (fecha 23 de septiembre de 2013.), expedido por el Consejo Directivo mediante el cual el señor Rector fue reelegido por un periodo de cuatro (4) años más.
- 2.-Acta de posesión del señor Héctor Martínez Luna como Rector del Instituto Técnico Agrícola de Guadalajara de Buga Valle – Ita Buga. Del último periodo reelegido (23 de septiembre de 2013.)
- 3.-Resolución No 016 de fecha 31 de enero de 2003, mediante la cual fue nombrado el señor José Manuel González Arias, como Jefe de Control Interno.
- 4.- Acta de posesión del señor José Manuel González Arias, como Jefe de Control Interno, No 001 de fecha 31 de enero de 2003.
- 5.-Resolución No 052 de 17 de marzo de 2015, mediante la cual fue declarado insubsistente a mi mandante como Jefe de Control Interno.
- 6.-Xerocopia de la Liquidación sobre las prestaciones sociales de Ley pagadas al señor José Manuel González Arias.
- 7.-Xerocopia de la hoja de vida del señor José Manuel González Arias.

PRUEBAS DOCUMENTALES APORTADAS.

- 1.-poder legalmente conferido por el actor para iniciar la demanda de Nulidad y Restablecimiento del Derecho.
- 2.-Xerocopia simple del Acuerdo No 015 de fecha 23 de septiembre del año 2013, mediante el cual el Consejo Directivo reeligió al señor Rector para un periodo de cuatro (4) años.
- 3.- xerocopia de la resolución No 016 de fecha 31 de enero del año 2003, al igual que el Acta de posesión No 001, mediante la cual se nombró al señor José Manuel González Arias.
- 4.- Original de la Resolución No 052 de 17 de marzo de 2015, mediante la cual se declaró insubsistente en el cargo de Jefe de Control Interno, al señor José Manuel González A.
- 5.-Original del Acta de conciliación Extrajudicial, surtida ante la Procuraduría No 18 Judicial II para asuntos Administrativos; al igual que la nota aclaratoria.
- 6.-Manual de funciones que le correspondía realizar a mi mandante como Jefe de control Interno.
- 7.-Oficio enviado por mi mandante al señor rector haciéndole saber ciertas irregularidades en la contratación y las respuestas dadas a los mismos.
- 8.- Oficio No 200-001955 de fecha 17 de diciembre de 2013 y oficio No 210-001716 de fecha 15 de diciembre de 2014, mediante los cuales se le conceden a

HENRY CAMPO GONZALEZ.

Abogado.

mi poderdante el disfrute de las vacaciones de Ley.

9.-Original del oficio No 100-000996 de fecha 7 de septiembre de 2015 mediante el cual el señor Rector niega las xerocopias auténticas solicitadas.

10.- Original oficio No 110-000595 de fecha 7 de mayo de 2014, donde mi mandante solicita a la Secretaria general se le informe sobre el incremento de salarios para algunos funcionarios para el año 2014.

11.-Xercopias del oficio enviado por la contraloría general de la república, en respuesta a la pregunta si los funcionarios directivos del ita se podían aumentar el sueldo.

12.-Volantes de pago a diciembre de 2014, enero y febrero de 2015, tendientes a demostrar el salario devengado por el demandante.

13.-Xerocopias del volante de constancia de haber presentado la documentación ante Col pensiones para efectos de la solicitud de pensión por vejez.

14.- Xerocopia de la orden del médico especialista enviándome a valoración de medicina laboral de la Nueva E.P.S., donde me encuentro afiliado.

15.-Xerocopia de las historias clínicas donde constan los infartos al corazón que ha sufrido.

16- Xerocopia de la historia clínica donde consta la perdida de la visión por el ojo derecho, todo esto debido al último infarto sufrido.

17.- Xerocopia de historia clínica con la cual se prueba la cirugía de colon, donde se le extirpo un tumor maligno, practicada a mi poderdante el día 29 de abril de 2015.

18.-Xerocopia de la cedula de mi mandante.

Nota.Los numerales 14 a 17, donde anexo xerocopias de las historias clínicas, con todo respeto manifiesto al señor Juez que los originales reposan en la Nueva E.P.S., para lo cual solicito si su señoría lo considera pertinente oficiar a dicha entidad prestadora de salud a fin de que envíen o certifiquen la autenticidad de dichos documentos.

ANEXOS.

Los enunciados en el acápite de pruebas, xerocopias de la demanda y sus anexos para el traslado a las partes demandadas.

NOTIFICACIONES.

El demandante: En la carrera 36 No 30-40-Barrio Victoria de Tuluá- Valle.
Celular316-678-2054.Correo electrónico josebugueo@hotmail.com

Las Entidades demandadas, al tenor de lo contemplado en el artículo 197 de la Ley 1437 de 2011 así: LA NACION COLOMBIANA, casa de Nariño carrera 8ª No 7-26 Bogotá D.C. Correo electrónico "Notificaciones@judiciales.presidencia.gov.co.; el INSTITUTO TÉCNICO AGRICOLA DE GUADALAJARA DE BUGA VALLE-ITA BUGA, en la carrera 13 calle 26C, Guadalajara de Buga-Valle.PBX-228-7544-FAX228-8080-Correo electrónico w.w.w.ita.educ.co E-mail: rectoria@ita.educ.co.

La Agencia Nacional De Defensa Jurídica Del Estado, puede ser notificada en la carrera 7a No 75-56. Tel 255-8955, ext.406-407 y 409. Correo electrónico w.w.w.defensajuridica.goc.co. Bogotá D.C.

El suscrito en la Secretaria de su Despacho o en mi oficina de abogado en la carrera 14 No 8-47. Tel 227-5409.Correo electrónico henrycampogonzalez@hotmail.com- Guadalajara de Buga- Valle.

Cordialmente,

HENRY CAMPO GONZALEZ

C.C. 6.186.817. Buga- Valle.

T.P. No. 20.188. Del C.S. de la J.