Rama Judicial
República de Colombia

JUZGADO SEXTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ

Ibagué, veintiséis (26) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Radicado:	**73001-33-33-006-2022-00346-00**
Medio de control:	**NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**
Demandante:	**SANDRA ROCÍO MENESES TRUJILLO**
Demandado:	**MUNICIPIO DE IBAGUÉ**
Vinculado:	**JESÚS ALBERTO CARVAJAL DUQUE**
Asunto:	**INSUBSISTENCIA EN CARGO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

I. ANTECEDENTES

Surtido el trámite legal y de conformidad con lo establecido en los artículos 179 y 187 de la Ley 1437 de 2011 - C.P.A.C.A., se procede a dictar sentencia en el proceso que en ejercicio del medio de control de **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO** promueve **SANDRA ROCIO MENESES TRUJILLO** contra el **MUNICIPIO DE IBAGUÉ** y **JESÚS ALBERTO CARVAJAL DUQUE** (vinculado).

1. PRETENSIONES

1.1. Que se declare la nulidad del decreto No. 1000-0023 de fecha 7 de enero de 2020, suscrito por el Dr. Andrés Fabián Hurtado Barrera, en calidad de alcalde municipal de Ibagué, por medio del cual se hace un nombramiento ordinario en la planta de empleos de la administración central municipal, en el cargo de gerente de proyectos estratégicos código 039 grado 19.

1.2. Que se declare la nulidad del memorando No. 1410-2020-179 de fecha 7 de enero de 2020, suscrito por el Director de Talento Humano Dr. Víctor Alfonso Ortiz Cepeda, por medio del cual se le comunica a la demandante que mediante decreto No. 1000-0023 del 7 de enero de 2020 fue declarada insubsistente.

1.3. Que se declare que entre la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo y el Municipio de Ibagué existió una relación laboral comprendida entre el 17 de enero de 2017 y el 7 de enero de 2020.

1.4. Que se declare que la demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta cuando fue declarada insubsistente y por lo tanto tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada.

1.5. Que se tenga como un despido injustificado e ilegal la no continuidad en el servicio de la señora Meneses Trujillo, al no haber solicitado ante el Ministerio de Trabajo la autorización para ser declarada insubsistente.

1.6. Que como consecuencia de las anteriores declaraciones y a título de restablecimiento del derecho se ordene al Municipio de Ibagué el reintegro sin

solución de continuidad de actora a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando al momento del retiro.

1.7. Que como consecuencia del retiro sin justa causa y a título de restablecimiento se condene al Municipio de Ibagué al pago de la indemnización por no haber solicitado el permiso ante el Ministerio de Trabajo, para ser despedida por encontrarse en estado de debilidad manifiesta.

1.8. Que como consecuencia del reintegro de la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo y a título de restablecimiento del derecho se ordene al Municipio de Ibagué que proceda a la cancelación de salarios, cesantías, vacaciones y demás prestaciones sociales, pagos a seguridad social, indemnización por retiro sin permiso del Ministerio de trabajo y demás a que tenga derecho desde la fecha de retiro hasta que se haga efectivo el reintegro.

1.9. Que la condena respectiva, o sea el momento total de los dineros solicitados, sea ajustada acorde con lo previsto en el último parágrafo del artículo 187 del C.P.A.C.A. tomando como base el índice de precios al consumidor, ajuste que se hará con sus correspondientes intereses moratorios desde la ejecutoria del acuerdo conciliatorio y/o fallo hasta que se haga efectivo el pago acorde con lo estipulado en el artículo 192 del C.P.A.C.A.

1.10. Que se condene en costas a la parte demandada.

2. HECHOS

Como fundamento de sus pretensiones, la apoderada de la parte actora expuso los hechos y omisiones que a continuación se relacionan:

2.1. Que la demandante ingresó a laborar al servicio del Municipio de Ibagué como gerente de la Gestora Urbana desde el 18 de enero de 2017, allí el horario que desempeñaba era de 7:00 a.m. a 12 y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., viernes hasta las 5:00 p.m.; igualmente debía asistir a los Consejos de Gobierno que realizaban todos los lunes desde las 5:00 a.m., a reuniones en barrios en las noches y los fines de semana, llegando en muchas ocasiones a laborar 20 horas diarias.

2.2. Que debido al estrés laboral, empezó a sentir fuertes dolores de cabeza desde finales del mes de marzo de 2017, asistiendo para el día 23 de agosto de 2017 a urgencias, donde le realizaron unos exámenes y se determinó que tenía un cuadro al parecer por estrés laboral y por crisis de ansiedad, siendo remitida a consulta prioritaria de psicología.

2.3. Que teniendo en cuenta que la actora continuaba con fuertes dolores de cabeza asistió a médicos particulares de medicina alternativa, pero su condición no mejoró.

2.4. Que el día 25 de septiembre de 2017, asiste por urgencias a Medicadiz donde es hospitalizada en observación para ser valorada por neurólogo, allí se agrava su situación y es internada en la UCI. El día 28 de septiembre del mismo año es remitida para la ciudad de Bogotá a la UCI del Hospital Universitario

Nacional.

2.5. Que el día 29 de septiembre de 2017 fue intervenida quirúrgicamente en el Hospital Universitario de Bogotá por un diagnóstico de aneurisma cerebral.

2.6. Que estando hospitalizada, nuevamente es intervenida quirúrgicamente el 13 de octubre de 2017 en la ciudad de Bogotá, permaneciendo en la UCI por 3 días y siendo dada de alta el día 17 de octubre de 2017, incapacitándosele por 30 días.

2.7. Que con posterioridad a las 2 intervenciones quirúrgicas, reinicia sus actividades laborales a mediados de diciembre de 2017, continuando con su estado de salud disminuido y es remitida a psiquiatría donde le diagnostican ansiedad y depresión, lo que genera deterioro de su salud y continuas incapacidades.

2.8. Que el 31 de enero de 2018, Sandra Rocío fue valorada por medicina laboral contratada por el Municipio, determinándose que su estado de salud es deficiente y requiere tratamiento médico con la EPS.

2.9. Que el día 24 de mayo de 2018, con oficio radicado 2018-75233 la demandante da a conocer al alcalde municipal sus condiciones de salud y las recomendaciones médicas dadas por el psicoterapeuta.

2.10. Que el día 30 de julio de 2018 la accionante elevó solicitud de reubicación laboral, radicada bajo el No. 2018-75233 debido al grado de estrés que manejaba como gerente de la Gestora Urbana, petición que fue reiterada el 12 de septiembre de 2018 bajo el oficio No. 2018-90235.

2.11. Que el alcalde municipal de Ibagué finalmente en febrero de 2019 la reubica en la gerencia de proyectos estratégicos de Ibagué, siendo nombrada mediante decreto 1000-0096 del 5 de febrero de 2019 y posesionada mediante acta No. 14593 de la misma fecha.

2.12. Que el 15 de enero de 2019 la EPS Sanitas procedió a emitir concepto de rehabilitación a la actora, y el 11 de febrero de 2019 la señora Meneses puso en conocimiento de la oficina de talento humano su estado de salud y las condiciones requeridas para ejercer su actividad laboral.

2.13. Que durante todo el año 2019 la accionante venía siendo incapacitada en diversas ocasiones por su diagnóstico de ansiedad y depresión debido al estrés laboral, hecho que puso en conocimiento nuevamente en agosto de 2019, solicitando reubicación laboral, sin que dicha solicitud hubiese producido efecto alguno.

2.14. Que a pesar que la administración tenía conocimiento de la disminución de la capacidad laboral de la actora por su deficiente estado de salud, nunca la remitió a valoración por ARL por enfermedad profesional, pese a que las historias clínicas determinaban que era por estrés laboral que constantemente estaba incapacitada.

2.15. Que la señora Meneses Trujillo ante la inminente entrada de la nueva administración, elevó derecho de petición ante el Dr. Guillermo Alfonso Jaramillo Martínez el 27 de noviembre de 2019 bajo el radicado No. 2019-100336 efectuando un recuento de su situación y solicitando se tenga en cuenta el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.

2.16. Que la demandante envió copia del oficio radicado en la alcaldía de Ibagué a la casa de habitación del alcalde Andrés Fabián Hurtado para que conociera su situación y se le proporcionara la estabilidad laboral reforzada, ante lo cual la administración entrante guardó silencio, a pesar de conocer su estado de salud.

2.17. La administración saliente emitió respuesta con memorando 1041-056717 de diciembre 3 de 2019, mediante el cual da a conocer el trámite y la cita para el día 4 de diciembre para ser valorada por medicina laboral, cita a la que no pudo asistir Sandra Meneses por estar incapacitada, reprogramándose para el día 9 de diciembre de 2019.

2.18. Finalmente, el día 9 de diciembre de 2019 la actora es valorada por la médico especialista en seguridad y salud en el trabajo del Municipio de Ibagué, valoración que determina que puede continuar desempeñando las labores del cargo con recomendaciones, efectuándose las siguientes:

Para el empleador:

CONDICIONES DE TRABAJO ADECUADAS Y SEGURAS.
PAUSAS PASIVAS CADA 2 HORAS Y 15 MINUTAS
CONTAR CON PERMISOS PARA CITAS MÉDICAS
NO ATENCIÓN AL PÚBLICO

Para el empleado:

CONTINUAR CON SEGUIMIENTO POR ESPECIALIDADES EPS
ACTIVIDAD FÍSICA CARDIOVASCULAR 5 DÍAS POR SEMANA
TOMA DE MEDICACIÓN COMO LO INDICAN ESPECIALISTAS TRATANTES
HIGIENE POSTURAL
ESTILO DE VIDA SALUDABLE
DIETA BALANCEADA
PENDIENTE VALORACIÓN POR MEDICINA LABORAL – EPS

2.19. La accionante laboraba con recomendaciones médicas y estaba en proceso de valoración por medicina laboral.

2.20. Que el Municipio de Ibagué pese a conocer el estado deficiente de salud de la accionante, la declaró insubsistente mediante decreto No. 1000-0023 del 7 de enero de 2020, acto administrativo comunicado mediante memorando No. 1410-2020-179 notificado el día 7 de enero de 2020.

2.21. Durante su permanencia en la entidad, la actora no tuvo investigaciones o

sanciones disciplinarias.

3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

3.1 Municipio de Ibagué[1]

Se opone a todas las pretensiones por cuanto considera que en el presente asunto no concurren ninguno de los elementos que la ley y la jurisprudencia exigen para que pueda configurarse lo pretendido por la parte actora, dado que el régimen que se circunscribe a los empleos de libre nombramiento y remoción, -como el de gerente vinculado con la administración central-, no tiene por disposición de la ley vigente, prerrogativas de estabilidad laboral reforzada, ya que la misma esencia del cargo los hace ser empleados de especial confianza.

De igual modo, sostiene que la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta no implica que la persona no pueda ser apartada de su cargo, pues dicha figura no lleva implícita una prohibición para terminar la relación contractual, por lo que siempre y cuando se acredite que la desvinculación no está relacionada con el estado de salud del trabajador, no se le habrá vulnerado ningún derecho.

Plantea como excepciones de fondo la *"PRESCRIPCIÓN", "NO FUNDAMENTO LEGAL DE LAS PRESTACIONES DE LA DEMANDA", "IMPREDECIBILIDAD DEL MEDIO DE CONTROL – NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO POR AUSENCIA DE VICIO EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE SE ACUSAN"* y la *"INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE LA ENTIDAD TERRITORIAL – MUNICIPIO DE IBAGUÉ".*

3.2 Jesús Alberto Carvajal Duque (vinculado).

No contestó la demanda.[2]

4. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

4.1. Parte demandante[3]

La apoderada judicial de la parte actora afirma que debe accederse a las pretensiones de la demanda, pues con base en las pruebas aportadas y practicadas, se puede concluir que la demandante tenía estabilidad laboral reforzada por causa de debilidad manifiesta ante su estado de salud, situación que fue ignorada por la administración municipal, desconociendo los precedentes jurisprudenciales aplicables al asunto.

4.2. Parte demandada

4.2.1. Municipio de Ibagué[4]

Reitera los argumentos de la contestación de la demanda, señalando que los empleados de libre nombramiento y remoción no tienen ningún tipo de estabilidad laboral reforzada, siendo que específicamente el cargo que desempeñaba la

[1] Índice 00002, archivo 021 del expediente electrónico en SAMAI
[2] Índice 00002, archivo 024 del expediente electrónico en SAMAI
[3] Índice 00021 del expediente electrónico en SAMAI
[4] Índice 00020 del expediente electrónico en SAMAI

accionante tenía dicha naturaleza. En este sentido, recapitula la normatividad que regula los cargos de libre nombramiento y remoción poniendo de presente el carácter discrecional con que goza la administración para su nombramiento y desvinculación, lo cual está conforme con el manual de funciones y clasificación del cargo que ejercía la actora. Por todo lo anterior solicita se nieguen las pretensiones de la demanda.

4.2.2 Jesús Alberto Carvajal Duque (vinculado).

No hizo uso de esta oportunidad procesal.[5]

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DEL DESPACHO

5. PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO

Se trata de determinar sí, ¿el acto administrativo que declaró la insubsistencia del nombramiento de gerente código 39-19 de libre nombramiento y remoción que desempeñaba la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo se encuentra viciado de nulidad por cuanto fue expedido con falsa motivación, violación al debido proceso y de las normas en que debía fundarse debido a que desconoció que la funcionaria gozaba de estabilidad reforzada por su condición de salud? y si se accede a ello, sí ¿resulta procedente ordenar el reintegro de la accionante al cargo que venía ocupando, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su retiro y hasta que se concrete el reintegro?

6. TESIS QUE RESUELVEN EL PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO

6.1. Tesis de la parte accionante

Considera que debe accederse a las pretensiones de la demanda, comoquiera que el acto administrativo por medio del cual se declaró la insubsistencia del nombramiento de la actora se encuentra viciado de nulidad en tanto fue proferido con falsa motivación, violación al debido proceso y de las normas en que debía fundarse, debido a que desconoció que gozaba de estabilidad reforzada por debilidad manifiesta (enfermedad).

6.2. Tesis de la parte accionada

6.2.1 Municipio de Ibagué

Considera que las pretensiones de la demanda no tienen vocación de prosperidad, por cuanto el cargo que desempeñaba la actora se encontraba categorizado como de libre nombramiento y remoción, conforme lo dispuesto en el Manual de Funciones del Municipio de Ibagué, razón por la cual podía ser declarada insubsistente con fundamento en la facultad discrecional que ostenta el nominador, siendo que además no puede predicarse la vulneración de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, dado que su desvinculación no estuvo relacionada con el estado de salud de la trabajadora.

[5] Índice 00022 del expediente electrónico en SAMAI

6.3. Tesis del despacho

Debe accederse a las pretensiones de la demanda, teniendo en cuenta que la declaratoria de insubsistencia de la demandante fue emitida desconociendo la estabilidad laboral reforzada que ostentaba la actora y que por ende debían cumplirse los presupuestos establecidos por la Corte Constitucional para retirar del servicio a un empleado que ejerza un cargo de libre nombramiento y remoción en condiciones de debilidad manifiesta, -por causa de su estado de salud.

En ese orden se ordenará el reintegro de la accionante y el pago de los salarios y prestaciones sociales adeudados desde su desvinculación y por un periodo máximo de 24 meses.

7. MARCO JURÍDICO

7.1 De la naturaleza del empleo de libre nombramiento y remoción

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, por regla general los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, se exceptúan los de elección popular, libre nombramiento y remoción, y, los de los trabajadores oficiales.

La ley 909 de 2004, en su artículo 5, y al señalar la clasificación de los empleos del Estado Colombiano señala:

> *"ARTÍCULO 5. Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:*
>
> *(…)*
>
> *2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:*
>
> *a) (…).*
>
> *b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así:*
>
> *En la Administración Central y órganos de Control del Nivel Territorial:*
>
> *Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local.*
>
> *En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:*
>
> *Presidente, Director o Gerente;*
>
> *(…)"*

En lo que atañe al empleo de libre nombramiento y remoción, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, ha señalado:

> *"Un cargo de libre nombramiento y remoción tiene que reunir las siguientes características: (i) de un lado, hacer referencia a funciones directivas, de manejo, de conducción u orientación institucional y, (ii) de otro, referirse a*

cargos en los cuales es necesaria la confianza de los servidores que tienen esa clase de responsabilidades." [6]

El Consejo de Estado en relación con la naturaleza y alcance de esta forma de vinculación, ha señalado[7]:

"La regla general en el ejercicio de la función administrativa lo constituye el ingreso mediante el sistema de la carrera administrativa, tal como lo ha previsto el artículo 125 de la Constitución Política. No obstante, hay eventos en los que la administración requiere cierta libertad para seleccionar y retirar a sus empleados en atención a la trascendencia de las funciones que desempeñan y el grado de confianza que se exige para ello. En estos casos, ha sido prevista una excepción al sistema de la carrera administrativa para quienes sin haber superado las distintas etapas de un proceso de selección por méritos ingresan al servicio público a desempeñar empleos con funciones de conducción u orientación institucional, de las cuales como quedó visto, se requiere el más alto grado de confianza para su desempeño. […] [E]s precisamente el grado de confianza que se exige para el desempeño de ese tipo de cargo lo que le permite al nominador disponer libremente su provisión y retiro, incluso sin que sea necesario expresar los motivos que lo llevan adoptar una u otra decisión".

En igual sentido, la citada decisión indicó que partiendo del elemento subjetivo que rodea la vinculación en esta clase de empleados, el nominador puede disponer libremente de su provisión y retiro, sin que se requiera motivar los actos de desvinculación en el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción; empero, ha precisado que dicha facultad discrecional no es absoluta, sino que debe estar precedida por el límite de racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad:[8]

"…Aunque, de acuerdo con la norma, la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y no requiere motivación, cabe precisar que la regla y medida de la discrecionalidad de un instrumento como la declaratoria de insubsistencia es la razonabilidad, en otras palabras, la discrecionalidad es un poder en el derecho y conforme a derecho, que implica el ejercicio de los atributos de decisión dentro de límites justos y ponderados. El poder jurídico de la competencia para decidir equivale a la satisfacción del interés general y, por ende, a partir de la observación de los elementos fácticos se mueve la adopción de la decisión que mejor convenga a la comunidad.

En concordancia con tal planteamiento, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la discrecionalidad debe ser ejercida siempre dentro de parámetros de racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad, en tal sentido, ha identificado[9] como límites para el ejercicio de dicha facultad, los siguientes: a) debe existir una norma de rango constitucional o legal que contemple la discrecionalidad expresamente, b) su ejercicio debe ser adecuado a los fines de la norma que la autoriza, y c) la decisión debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa.

Por su parte, el artículo 44 del Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece que, en la medida en que el contenido de una decisión de carácter general o particular sea discrecional, debe ser "adecuada" a los fines de la norma que la autoriza, y "proporcional" a los hechos que le sirven de causa; lo anterior supone que debe existir una razón o medida entre la realidad de hecho y el derecho que supone la verdad de los hechos y su conexidad con la decisión, se dice entonces, que la discrecionalidad tiene como medida la "razonabilidad".

[6] Sentencia T-686/14
[7] C.E., Sección Segunda. Sentencia del 20 de noviembre de 2020. Radicado 13001-23-31-000-2010-00218-01(4140-13)
[8] Ibidem
[9] Sentencia T-372 de 2012.

7.2. De la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud

La Corte Constitucional y subsiguientemente el Consejo de Estado siguiendo los criterios prestablecidos por el máximo tribunal constitucional colombiano, han precisado el concepto de estabilidad laboral u ocupacional reforzada por causa de la debilidad manifiesta originada en condiciones de salud, en desarrollo del mandato previsto en el artículo 13 de la Carta Política. Bajo este entendido, el Consejo de Estado efectuó una recapitulación de la línea jurisprudencial prevista por la Corte Constitucional con respecto a este asunto, de la siguiente manera:

> *"(…) en cuanto a los motivos relacionados con el presunto desconocimiento de la especial situación de salud del apelante al momento de la desvinculación debe tenerse en cuenta que la figura de la estabilidad laboral reforzada consiste en una protección constitucional del derecho fundamental al trabajo que implica restricciones superiores para variar las condiciones laborales o desvincular a las personas que por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, requieren un tratamiento a través de acciones afirmativas concretadas en prohibiciones para el empleador, ello tendiente a garantizar la igualdad material de un sujeto vulnerable en términos de permanencia del vínculo contractual de trabajo o de la relación legal y reglamentaria según sea el caso.*
>
> *Sobre el punto, la Corte Constitucional en sentencia T-434 de 2020 precisó el aludido concepto de la siguiente manera:*
>
> > *'4.2. La estabilidad laboral u ocupacional reforzada es la concreción de diferentes mandatos contenidos en la Carta, para proteger a aquellas personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral y que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición. Tal figura tiene por titulares, entre otras, a personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho (Art. 1 de la CP), igualdad material (Art. 13 de la CP) y solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta'.*
>
> *Ahora, tanto la Corte Constitucional como el Consejo de Estado han señalado en su jurisprudencia que puede existir debilidad manifiesta de algunas personas por sus condiciones de salud temporales que pueden derivarse de incapacidades médicas. No obstante, ello no es absoluto ni general, sino que debe analizarse en cada caso específico de manera que se pueda determinar el grado de afectación y su incidencia en la vulnerabilidad del trabajador que amerite un especial nivel de protección.*
>
> *Por su parte, en lo referente al margen de acción para determinar la configuración o no de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional en la referida sentencia T-434 de 2020 puntualizó cuáles son los criterios que deben tenerse en cuenta para tal efecto, así:*
>
> > *'4.5. La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda. En términos generales comprende la prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la*

voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.

4.6. Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

4.7. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación'."[10]

7.3. De la estabilidad laboral reforzada en los cargos de libre nombramiento y remoción

En igual sentido, se ha señalado que si bien la regla para la desvinculación de quienes ostenten cargos de libre nombramiento y remoción es la discrecionalidad, ello no puede dar pie a que con fundamento en la misma se afecten derechos fundamentales de quienes se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta por -entre otras situaciones- su condición de salud, razón por la cual gozan de protección especial, llegándose a cobijar de esta manera cualquier clase de relación laboral e incluso a personas que incluso se encuentren bajo otras modalidades de contratación tales como la prestación de servicios. En este orden de ideas, el Consejo de Estado indicó:

"Aunque, de acuerdo con la norma, la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y no requiere motivación, cabe precisar que la regla y medida de la discrecionalidad de un instrumento como la declaratoria de insubsistencia es la razonabilidad, en otras palabras, la discrecionalidad es un poder en el derecho y conforme a derecho, que implica el ejercicio de los atributos de decisión dentro de límites justos y ponderados. El poder jurídico de la competencia para decidir equivale a la satisfacción del interés general y, por ende, a partir de la observación de los elementos fácticos se mueve la adopción de la decisión que mejor convenga a la comunidad[11]*.*

Debe establecerse, que la protección especial de quienes por su condición física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, está consagrada en la Constitución Política, artículo 13, cuando dispone que 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."

[10] C.E. Sala de lo Contencioso-Administrativo, sección segunda, subsección A. Radicado 25000-23-42-000-2017-03642-01 (2529-2022). Sentencia del 22 de junio de 2023.
[11] *Sentencia de 20 de agosto de 2015, Expediente No. 25000232500020100025401, No. INTERNO: 1847-2012. C.P. Gerardo Arenas Monsalve.*

La Corte Constitucional en sentencia T-1040 de 2001, dejó establecido 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 o de invalidez." Es decir, quienes sufran una disminución en su estado de salud durante la relación laboral, deberán ser consideradas como personas en situación de debilidad manifiesta, y respecto de ellas procede la estabilidad laboral reforzada, a pesar de no haber sido calificadas como discapacitados.

De la misma forma, mediante sentencia T–282 de 2011, la Corte Constitucional reconoció la estabilidad laboral reforzada también para los cargos de libre nombramiento y remoción, en los cuales el vínculo implica una estabilidad precaria, al disponer:

> *'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'.*

No obstante, lo anterior, la Sala no desconoce lo establecido por la jurisdicción constitucional respecto a la protección de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta. Sin embargo, se ha de dejar en claro, que esta condición se predica de aquellas personas que, en el curso de la relación laboral, padecen una disminución en su estado de salud, con inclusión de aquellas que no han sido calificadas como discapacitadas, y es respecto de ellas que procede la estabilidad laboral reforzada definida por la Corte Constitucional".[12]

7.4. De la procedencia de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996

La jurisprudencia de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado han señalado que la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996 para aquellas personas que en condición de discapacidad sean despedidas sin autorización de la Oficina de Trabajo, se hacía extensiva para quienes se encontraren en condición de debilidad por su estado de salud. Así entonces, debe tenerse en cuenta que los lineamientos del tribunal constitucional colombiano exceden la noción restrictiva de discapacidad ampliándolo a todas las personas en situación de debilidad manifiesta por su condición de salud. Lo anterior, fue puesto de presente por el Consejo de Estado al señalar:

> *"En materia laboral, la referida ley (361 de 1996) en su artículo 26 estableció la siguiente medida de protección:*
>
> > *'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*

[12] C.E. Sala de lo Contencioso-Administrativo, sección segunda, subsección B. Radicado 18001-23-31-000-2016-00210-01. Sentencia del 7 de diciembre de 2022

> *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'.*

Dicha disposición se hace extensiva a las relaciones laborales que se presentan tanto en el sector privado como en el público, esto es, para los trabajadores particulares, oficiales o funcionarios que se encuentren en estado de vulnerabilidad, por cuanto, como se explicó, dicha norma deviene del desarrollo de la premisa constitucional de protección a la población en debilidad manifiesta.

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-531 de 2000, declaró la exequibilidad condicionada del aludido artículo, bajo el entendido de que el pago de una indemnización al trabajador discapacitado hace ineficaz el despido, si este no se ha hecho con la previa autorización del Ministerio del Trabajo. Igualmente, indicó que, para las personas con limitaciones físicas, el acceso al trabajo tiene una relevancia especial, dado que no solo se refiere a la posibilidad de desarrollar una actividad lucrativa, sino que, adquiere una connotación de índole constitucional, en torno a la dignidad de la persona.
La corporación en mención ha entendido también que la protección laboral reforzada de las personas con discapacidad se desenvuelve en dos ámbitos, uno positivo, a partir del cual la limitación no podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, y uno negativo, relacionado con la prohibición de despedir o terminar el contrato debido a sus limitaciones, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

Sin embargo, la protección de que goza esta población no finiquita en estos dos aspectos, pues conforme a la Ley 776 de 2002, artículo 8, subsiste una obligación a cargo del empleador de ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o de proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberá efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

En relación con ello, precisó la Corte Constitucional que la estabilidad laboral reforzada y el respeto a la dignidad humana, generan para el trabajador que ha sufrido una mengua en su capacidad laboral, el derecho a la reubicación laboral en un ambiente en el que pueda desarrollar labores que no atenten contra su integridad.

A través de la Sentencia SU-049 de 2017, la Corte Constitucional, hizo extensiva la protección de la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de capacidad para trabajar.

Al hacer un recuento jurisprudencial sobre lo definido por la Corte Constitucional en materia de estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales se observa que en la Sentencia T-0052 de 2020, la Corporación precisó, entre otros temas que los trabajadores que puedan catalogarse como «(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de estabilidad laboral reforzada».

A su turno, esta Corporación, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ha indicado que el hecho de no mediar autorización previa por parte de la Oficina de Trabajo en los casos en los que se disponga el retiro del servidor público, afecta el derecho a la estabilidad laboral reforzada,

derivado esencialmente de su estado de discapacidad. Concretamente se señaló lo siguiente:

> *Con fundamento en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, para la terminación del vínculo laboral de un empleado con discapacidad, el empleador debe obtener la previa autorización de la oficina del trabajo, si no cumple dicho trámite de autorización previa, el empleador no sólo debe pagar la correspondiente indemnización sino que además, dicho retiro se torna ineficaz.*
> *Dicha medida se justifica porque no es razonable dejar al empleado en un estado de desprotección dentro del sistema de seguridad social, cuando expresos mandatos constitucionales, propugnan por la garantía y efectividad de los derechos de todos los asociados y especialmente de aquellos que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.*
> *Así las cosas, la entidad demandada tenía el deber de mantener vigente el vínculo laboral con el demandante hasta el momento en que fuera declarado su estado de invalidez que le impidiera desempeñarse laboralmente, con el fin de asegurarle la protección de su ingreso económico y su integridad física y síquica acorde con los mandatos constitucionales.*

Por consiguiente, el retiro del servicio del empleado en situación de discapacidad, sin mediar la respectiva autorización de la Oficina del Trabajo, daría lugar al reconocimiento y pago de la indemnización sancionatoria prevista en la norma bajo estudio, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar".[13]

8. CASO CONCRETO

8.1. Hechos probados jurídicamente relevantes

HECHOS PROBADOS	MEDIO PROBATORIO
1.- Que la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo ingresó a laborar como gerente de la Gestora Urbana de Ibagué desde el 18 de enero de 2017	**Documental:** Decreto No. 1000-0089 del 4 de febrero de 2019, proferido por el alcalde municipal de Ibagué, *"Por medio del cual se acepta una renuncia"* al cargo de gerente de la Gestora Urbana de Ibagué. (Índice 00002, archivo 021, págs. 35-36 del expediente electrónico en SAMAI).
2.- Que el día 25 de septiembre de 2017, la demandante asistió por urgencias a Medicadiz, donde es hospitalizada en observación, para ser valorada por el neurólogo, allí se agrava su situación y es internada en la UCI. El 28 de septiembre del mismo año es remitida para la ciudad de Bogotá a la UCI del Hospital Universitario Nacional	**Documental:** Constancias expedidas por el Área de Hospitalización y el Área de UCI Medicadiz del 26 y 27 de septiembre de 2017. (Índice 00002, archivo 004, págs. 56-57 del expediente electrónico en SAMAI).
3.- Que el día 17 de octubre de 2017 la accionante fue atendida en el Hospital Universitario Nacional de Colombia por una *"HEMORRAGIA SUBARACNOIDEA DE ARTERIA COMUNICANTE ANTERIOR";* que el 1º de noviembre de 2017 se le ordenó en Medicadiz un Angiotac por causa de cefalea y aneurisma; que se le incapacitó en el Hospital Universitario Nacional de Colombia por causa de una hemorragia subaracnoidea de arteria comunicante	**Documental:** Interconsulta del 17 de octubre de 2017 del Hospital Universitario Nacional de Colombia; orden de Angiotac del 1º de noviembre de 2017; certificado de incapacidad del Hospital Universitario Nacional de Colombia del 17 de octubre de 2017; certificado de incapacidad del Hospital Universitario Nacional de Colombia del 7 de noviembre de 2017.

[13] C.E. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda, subsección A. Radicado 54001-23-33-000-2017-00174-01 (5534-2019). Sentencia del 2 de marzo de 2023

anterior desde el 2 de octubre de 2017 hasta el 15 de noviembre de 2017 (45 días), posteriormente fue incapacitada desde el 16 de noviembre de 2017 hasta el 15 de diciembre de 2017	(Índice 00002, archivo 004, págs. 58, 59, 60, 75, del expediente electrónico en SAMAI).
4.- Que en enero de 2018 la señora Sandra Meneses fue valorada por examen médico ocupacional realizado por Medisot, donde se determinó que requería plan de manejo *"de su patología osteomuscular de muñeca por ortopedia, como también evaluación de manejo de su patología cerebral de origen común, plan de manejo de alteración de tensión arterial, plan de manejo de alteraciones metabólicas, de los lípidos y dietética y nutrición, plan de manejo por optómetra".*	**Documental:** Historia clínica de la IPS Medisot del mes de enero de 2018, valoración médico ocupacional de la actora. (Índice 00002, archivo 004, págs. 109-127, del expediente electrónico en SAMAI).
5.- Que el día 30 de julio de 2018 la demandante elevó al alcalde municipal de Ibagué una solicitud de reubicación laboral por razón de su condición de salud	**Documental:** Copia de solicitud radicada con el número 2018-75233 suscrita por la señora Sandra Meneses Trujillo. (Índice 00002, archivo 004, págs. 176-177 del expediente electrónico en SAMAI).
6.- Que mediante Decreto No. 1000-0096 del 5 de febrero de 2019, se nombró a la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo como Gerente, código 039, grado 19 adscrito al Despacho del alcalde, Gerencia Proyectos Estratégicos, posesionándose en la misma fecha; que este cargo de gerente de proyectos estratégicos conforme el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente para la época de ocurrencia de los hechos, contenido en el decreto 1000-0192 del 8 de marzo de 2019, tenía la naturaleza de ser del nivel directivo y de libre nombramiento y remoción.	**Documental:** Decreto No. 1000-0096 del 5 de febrero de 2019 expedido por el alcalde municipal de Ibagué; acta de posesión de la misma fecha; Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Municipio de Ibagué – Decreto 1000-0192 del 8 de marzo de 2019 – Certificación laboral No. 2023-0500 expedida por la directora de Talento Humano del Municipio de Ibagué del 18 de abril de 2023. (Índice 00002, archivo 004, págs. 26-27; Índice 00002, archivo 22, pág. 74; índice 00017, archivo 044, págs. 3-5 del expediente electrónico en SAMAI).
7.- Que el día 23 de agosto de 2017 la demandante fue atendida por el servicio de urgencias de la Clínica Tolima por causa de *"Dolor de cabeza, dolor en el pecho".* En dicho centro médico se determinó que al parecer sufría una crisis de ansiedad y se le dio orden para valoración prioritaria por psicología; que el día 26 de agosto de 2017 la actora fue incapacitada por un día por su EPS por razón de cefalea; que el día 19 de septiembre de 2017 la demandante fue incapacitada por 3 días por médico internista adscrito a Medicadiz por causa de *"1. Espasmo muscular dorsolumbar. 2. Trastorno de ansiedad";* que fue atendida por urgencias de Medicadiz el día 5 de enero de 2018 por *"NEURALGIA DEL TRIGEMINO"* siendo incapacitada por un (1) día; que el día 30 de enero de 2018 asistió a consulta por neurocirugía en la Corporación de Salud UN donde se reseñó con respecto a su salud lo siguiente: *"PACIENTE CON ANTECEDENTE DE ANEURISMA DE ARTERIA COMUNICANTE*	**Documental:** Informe de epicrisis del 23 de agosto de 2017 de la Clínica Tolima; incapacidad por enfermedad general No. 2777956 de Sanitas EPS; evolución médica del 19 de septiembre de 2017 de Medicadiz; consulta de la Corporación Salud UN del 30 de enero de 2018; consulta con siquiatría del 5 de febrero de 2019; incapacidad del 22 de febrero de 2019 expedida por el médico siquiatra Jairo Novoa, radicación de la incapacidad del 23 de febrero de 2019 ante el Municipio de Ibagué; incapacidad del 6 de marzo de 2019 y su radicación del día siguiente; incapacidad del 1º de abril de 2019 emitida por el Dr. Jairo Novoa, médico psiquiatra y su radicación del 2 de abril ante el Municipio; consulta e incapacidad del 10 de mayo de 2019 y su radicación; incapacidad del 6 de junio de 2019 y su radicación del siguiente día; incapacidad del 8 de julio de 2019 y radicación del día siguiente; incapacidad del 12 de agosto de 2019 y radicación del 15 de agosto; incapacidad del 26 de agosto de 2019 y radicación del día

ANTERIOR QUIEN FUE LLEVADA A CIRUGÍA EN DOS OPORTUNIDADES PRIMERA EL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2017 Y POSTERIORMENTE EL 13 DE OCTUBRE DE 2017. LA PACIENTE HA CURSADO CON CEFAELA TIPO PULSATIL HEMICRANEANA IZQUIERDA Y BIDFRONTAL", ordenándosele cita con siquiatría; que el día 5 de febrero de 2018 asistió a consulta con psiquiatra, refiriéndose como enfermedad actual *"Cuadro de un año de evolución caracterizado por ansiedad, depresión, insomnio, manejando varios estresores a nivel laboral de salud ya que le encontraron dos aneurismas de la comunicante anterior, en agosto del 2017, lo que incrementó toda la sintomatología",* diagnosticándosele *"EPISODIO DEPRESIVO MODERADO"* e incapacitándosele por 10 días; que el día 18 de febrero de 2019 fue incapacitada por 3 días por médico psiquiatra; que el día 22 de febrero de 2019 el doctor Jairo Novoa, médico siquiatra la incapacitó por un episodio depresivo grave sin síntomas sicóticos por 8 días, incapacidad la cual fue radicada por la actora ante el Municipio de Ibagué al día siguiente; que el 6 de marzo de 2019 fue incapacitada por 8 días por médico siquiatra adscrito a la Clínica Monserrat, incapacidad que radicó el día siguiente ante el Municipio de Ibagué; que el día 1º de abril de 2019 nuevamente fue incapacitada por 5 días por médico siquiatra acorde con el diagnóstico de *"EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS",* incapacidad que fue radicada ante el ente territorial el día 2 de abril de 2019; que el día 10 de mayo de 2019 fue atendida por psiquiatría de la EPS Sanitas por *"Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente"*, siendo incapacitada por 5 días, siendo radicada el mismo día ante el Municipio; que el día 6 de junio de 2019 fue examinada por psiquiatría por *"EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS"*, incapacitándosele por 5 días, la cual fue radicada el día siguiente; que nuevamente el 8 de julio de 2019 fue incapacitada por 3 días por *"EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS",* la cual fuere radicada al día siguiente ante la accionada; que el día 12 de agosto de 2019 fue incapacitada por 3 días por psiquiatría de Sanitas EPS debido a un *"Trastorno de ansiedad generalizada",* radicándose dicha incapacidad el 15 de agosto ante la oficina de Talento Humano de la Alcaldía de Ibagué; que el día 26 de agosto de 2019 la actora fue incapacitada por 2 días debido a *"Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente"*, radicando ante el demandado la incapacidad el día 27 de agosto de 2019*;* que los días 5 y 6 de septiembre de 2019 fue incapacitada por	siguiente; incapacidad del 6 de septiembre de 2019 y radicación del 9 de septiembre; incapacidad del 7 de octubre de 2019 y su radicación del 10 del mismo mes; incapacidad del 13 de noviembre de 2019 y radicación del día siguiente; incapacidad del 27 de diciembre de 2019 y radicación del 30 de dicho mes. (Índice 00002, archivo 004, págs. 35-36, 44, 54, 90, 103, 106-108, 129, 131, 130, 132-134, 135, 136, 140-142, 139, 144, 143, 148, 147, 151, 150, 158, 156, 165, 164, 168, 167, 171, 170, 174, 173, del expediente electrónico en SAMAI).

"EPISODIO DEPRESIVO GRAVE SIN SÍNTOMAS PSICÓTICOS", radicándose la incapacidad el 9 de septiembre*;* que el 7 de octubre de 2019 fue incapacitada por la misma causa por 8 días, radicando la misma el 10 de octubre; que por la misma razón fue incapacitada el 13 de noviembre de 2019 por 3 días, radicando lo correspondiente ante el Municipio el día siguiente; que por la misma causa fue incapacitada el 27 de diciembre de 2019 por 8 días, radicando la misma el 30 de dicho mes	
8.- Que el día 23 de noviembre de 2018 la EPS Sanitas procedió a emitir concepto de rehabilitación favorable a la actora, conforme diagnóstico de *"TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN-OBESIDAD GI. OBESIDAD CENTRAL. - HIPERTENSIÓN ARTERIAL. DISLIDIPEMIA.- ANEURISMA EN ARTERIA-ANTECEDENTE DE ENFERMEDAD CEREBROVASCULAR – HTA"* de etiología de origen común.	**Documental:** Concepto de rehabilitación favorable del 23 de noviembre de 2018 expedido por la EPS Sanitas. (Índice 00002, archivo 004, pág. 179 del expediente electrónico en SAMAI).
9.- Que el día 11 de febrero de 2019 la señora Sandra Meneses Trujillo radicó ante la Oficina de Talento Humano del Municipio de Ibagué, las recomendaciones médicas que sus médicos tratantes le habían formulado, por razón del *"Trastorno mixto de ansiedad y depresión recurrente"* que padece*.*	**Documental:** Oficio suscrito por la actora, radicado con el No. 2019-9740 el 11 de febrero de 2019 ante la Oficina de Talento Humano del Municipio de Ibagué. (Índice 00002, archivo 004, págs. 180-185, del expediente electrónico en SAMAI).
10.- Que el día 15 de agosto de 2019 la actora radicó ante la oficina de Talento Humano del Municipio de Ibagué, recomendaciones dadas por su siquiatra. El profesional de la salud mental recomendó: *"Paciente con incapacidad frecuente durante el año, sin continuidad laboral. Actualmente mejoría parcial, medicamento hipnópito, se recomienda flexibilidad en horario de ingreso. Valoración por salud ocupacional de la empresa".*	**Documental:** Oficio con radicado 2019-70317 del 15 de agosto de 2019 suscrito por la demandante; recomendaciones generales efectuadas por psiquiatra adscrita a EPS Sanitas del 12 de agosto de 2019. (Índice 00002, archivo 004, págs. 154-155 del expediente electrónico en SAMAI).
11.- Que los días 1º y 27 de noviembre de 2019 la accionante elevó derechos de petición ante el alcalde municipal de Ibagué, solicitando se tuviera en cuenta el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud; que en relación con el derecho de petición del 1º de noviembre se efectuó respuesta por parte del Municipio señalándole que para la calificación del origen de la patología en primera oportunidad, debe iniciar el procedimiento a través de la EPS, igualmente le informa que el 4 de diciembre de 2019 debía hacerse presente con el fin de ser valorada por médico laboral; que consecuentemente el día 9 de diciembre de 2019 la médico especialista en seguridad social y salud en el trabajo conceptuó que *"PUEDE CONTINUAR DESEMPEÑANDO LAS LABORES DEL CARGO CON RECOMENDACIONES".*	**Documental:** Solicitudes suscritas por la demandante el 1º y 27 de noviembre de 2019, con radicados Nos. 2019-93880 y 2019-100336 ante el despacho del alcalde municipal de Ibagué; memorando 1041056717 del 3 de diciembre de 2019 emitido por la directora de Talento Humano del Municipio de Ibagué; concepto médico ocupacional del 9 de diciembre de 2019 suscrito por la médico especialista en seguridad social y salud en el trabajo. (Índice 00002, archivo 004, págs. 187-190 y 192-197 del expediente electrónico en SAMAI).
12.- Que el día 7 de enero de 2020, el alcalde municipal de Ibagué nombró en el cargo de gerente de proyectos estratégicos	**Documental:** Decreto No. 1000 – 0023 del 7 de enero de 2020, proferido por el alcalde municipal de Ibagué; memorando 1410-2020-

código 039, grado 19, al señor Jesús Alberto Carvajal Duque. Como consecuencia de este nombramiento, se declaró la insubsistencia de la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo, quien venía desempeñando el cargo; que mediante memorando 1410-2020-179 del 7 de enero de 2020 el director de Talento Humano del Municipio de Ibagué le comunica a la actora la declaratoria de insubsistencia, habiendo sido recibida esta comunicación el día 8 de enero de 2020	179 del 7 de enero de 2020 emitido por el director de Talento Humano del Municipio de Ibagué. (Índice 00002, archivo 004, págs. 29-32 – índice 00017, pág. 150 del expediente electrónico en SAMAI).

8.2. De la desvinculación de la actora y el análisis de los criterios establecidos por la Corte Constitucional

Los criterios delimitados por la Corte Constitucional para determinar si el retiro del servicio de un empleado en condición de discapacidad desconoce la presunta debilidad manifiesta por causa de enfermedad, fueron reseñados en la parte considerativa jurídica de esta providencia (numeral 7.2) y están desarrollados en la sentencia T-434 de 2020, de la cual puede concluirse que las subreglas consisten en las siguientes:

> *"si se pretende desvincular a una persona que presentada una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz".*[14]

Además de lo anterior, la desvinculación de la persona en condición de debilidad manifiesta requiere que se cumpla con 3 requisitos adicionales, los cuales fueron indicados por el tribunal constitucional colombiano de la siguiente manera:

> *"(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación".*[15]

Con fundamento en lo anterior, el análisis del caso específico de la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo debe efectuarse a la luz de los supuestos prestablecidos por la Corte Constitucional, para determinar si en efecto era acreedora de la protección especial que ostentan quienes se encuentren en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, y por ende si el acto administrativo cuestionado se ajustó o no a los parámetros constitucionales.

Por lo tanto, en primer lugar debe indicarse que está acreditado que la actora ingresó a laborar como gerente de la Gestora Urbana de Ibagué el 18 de enero de 2017 y que septiembre de ese mismo año sufrió un aneurisma que puso en riesgo su vida, por lo que fue intervenida quirúrgicamente en dos oportunidades, el 29 de septiembre y el 13 de octubre de 2017. Igualmente, se evidencia que el 23 de agosto

[14] Corte Constitucional. Sentencia T-434 del 2000
[15] Ibidem

de 2017 fue atendida por una crisis de ansiedad en la Clínica Tolima de Ibagué, siendo posteriormente incapacitada el 19 de septiembre de ese mismo año en Medicadiz por trastorno de ansiedad. Luego, se observa que el 5 de febrero de 2018 asistió a consulta con médico psiquiatra, quien refirió como enfermedad:

> *"Cuadro de un año de evolución caracterizado por ansiedad, depresión, insomnio, manejando varios estresores a nivel laboral de salud ya que le encontraron dos aneurismas de la comunicante anterior, en agosto del 2017, lo que incrementó toda la sintomatología".*[16]

Por consiguiente, está demostrado que la demandante empezó a sufrir problemas de ansiedad y depresión desde prácticamente cuando empezó a laborar al servicio del Municipio de Ibagué. De igual modo, está probado que el día 30 de julio de 2018 la actora elevó solicitud de reubicación laboral al alcalde municipal de Ibagué, aludiendo a que había sido incapacitada durante 172 días y que requería disminuir *"ostensiblemente el grado de estrés con el fin de mejorar mi salud y corresponder con la confianza que esta administración ha depositado en mí".*[17]

Con posterioridad, se aprecia que el día 5 de febrero de 2019 se nombró a la demandante como Gerente de Proyectos Estratégicos del Municipio de Ibagué, cargo que se encuentra identificado con el código 039, grado 19 de la planta global de personal de dicha entidad. En este punto es importante anotar que conforme el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente para la época de ocurrencia de los hechos, contenido en el decreto 1000-0192 del 8 de marzo de 2019, dicho cargo tenía la naturaleza de ser del nivel directivo y de libre nombramiento y remoción, sin que sobre este hecho exista controversia alguna.

Finalmente, el día 7 de enero de 2020 el alcalde municipal de Ibagué, nombró en dicho cargo al señor Jesús Alberto Carvajal Duque declarando la insubsistencia de la señora Meneses Trujillo. Por ende, es contra esta declaratoria que se dirigen las pretensiones de la parte actora, comoquiera que aduce que no se tuvo en cuenta la situación de debilidad manifiesta de la trabajadora y que por lo tanto debe nulitarse dicho acto administrativo.

Así entonces, con fundamento en el acervo probatorio recaudado se considera que está sobradamente demostrado que la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo sufre de depresión y ansiedad, y que por causa de su condición clínica venía siendo incapacitada durante el desempeño de su labor como gerente de proyectos estratégicos del Municipio de Ibagué.[18] En efecto, acorde con el material probatorio allegado por la parte actora, se tienen establecidas las siguientes incapacidades siendo las mismas radicadas ante el ente territorial:

Fecha	Patología	Total días	Expide
26 de agosto de 2017	Cefalea	1	EPS Sanitas
19 de septiembre de 2017	Espasmo muscular dorsolumbar, trastorno de ansiedad	3	Medicaz
5 de enero de 2018	Neuralgia del trigémino	1	Medicadiz
5 de febrero de 2018	Episodio depresivo moderado	10	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra

[16] Índice 00002, archivo 004, pág. 106 del expediente electrónico en SAMAI
[17] Índice 00002, archivo 004, pág. 177 del expediente electrónico en SAMAI
[18] Véase el material probatorio relacionado en el numeral 5 del acápite 8.1. Hechos probados jurídicamente relevantes

18 de febrero de 2019	-	3	EPS Sanitas
22 de febrero de 2019	Episodio depresivo grave sin síntomas sicóticos	8	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra
6 de marzo de 2019	-	8	Médico psiquiatra adscrito a Clínica Monserrat
1º de abril de 2019	Episodio depresivo grave sin síntomas sicóticos	5 días	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra
10 de mayo de 2019	Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente	5 días	Psiquiatría – EPS Sanitas
6 de junio de 2019	Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos	3 días	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra
8 de julio de 2019	Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos	3 días	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra
12 de agosto de 2019	Trastorno de ansiedad generalizada	3 días	Psiquiatría – EPS Sanitas
26 de agosto de 2019	Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente	2 días	Psiquiatría – EPS Sanitas
5 de septiembre de 2019	Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos	2 días	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra
7 de octubre de 2019	Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos	8 días	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra
13 de noviembre de 2019	Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos	3 días	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra
27 de diciembre de 2019	Episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos	8 días	Jairo Novoa Castro – Médico psiquiatra

En este mismo sentido, de conformidad con el expediente administrativo de la actora que fuere allegado por el Municipio de Ibagué,[19] consta adicionalmente la siguiente incapacidad prescrita:

Fecha	**Patología**	**Total días**	**Expide**
2 de diciembre de 2019	Trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente	5 días	Psiquiatría – EPS Sanitas

Por otra parte, se evidencia que a través de memoriales suscritos por la actora señala haber sido constantemente incapacitada por causa de ansiedad y depresión durante el año 2018,[20] no obstante, documentalmente únicamente se tienen establecidas las incapacidades anteriormente relacionadas.

Así las cosas, se tiene acreditado que Sandra Meneses sufrió de graves episodios de depresión y ansiedad durante el año 2019 lo que conllevó que por razón de su condición médica se le incapacitara de manera frecuente; igualmente, se tiene que la accionante radicó las incapacidades en cuestión ante el Municipio de Ibagué, razón por la cual su empleadora conocía su situación de salud.

En este orden de ideas, habida cuenta que se tiene probada la debilidad manifiesta en que se encontraba la accionante por causa de su salud mental y que esta situación fue puesta en conocimiento del ente accionado, se analizará el presente caso acorde lo dispuesto por la Corte Constitucional, por lo que si bien se predica

[19] Índice 00017 del expediente electrónico en SAMAI
[20] Índice 00002, archivo 004, págs. 187-190 del expediente electrónico en SAMAI

la discrecionalidad en la desvinculación de los empleados que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, ha señalado que la misma no es absoluta sino que debe ser realizada dentro de parámetros de racionalidad, proporcionalidad y razonabilidad.

En efecto, bajo el prisma de los 4 postulados relacionados al comienzo de este acápite, se tiene que la administración municipal de Ibagué incumplió con la totalidad de los mismos en la desvinculación de la actora, lo cual seguidamente se procederá a analizar.

i. Autorización de la Oficina del Trabajo

Conforme el tribunal constitucional colombiano si se pretende desvincular a una persona que sufra de una afectación en su desempeño laboral por causa de enfermedad y el empleador tiene conocimiento de ello, es obligatorio contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, aspecto con respecto al cual se carece totalmente en el presente asunto.

ii. Que el estado de salud de la actora le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

En este sentido, se observa que con base en las múltiples atenciones médicas e incapacidades emitidas a la accionante y previamente relacionadas, está probado que Sandra Rocío padecía una grave afección mental que dificultaba el normal desempeño de sus funciones, situación que fue puesta en conocimiento del Municipio de Ibagué el 30 de julio de 2018 por medio de solicitud de reubicación laboral,[21] así como el 11 de febrero[22] y 15 de agosto de 2019[23] mediante la radicación de las recomendaciones médicas efectuadas por sus médicos tratantes.

Por otra parte, de conformidad con el interrogatorio de parte realizado el día 11 de mayo del año en curso se advierte que Sandra Meneses Trujillo manifestó que empezó a estar frecuentemente incapacitada, requiriendo habitualmente terapia psiquiátrica y medicación, puesto que presentaba cuadros ansiosos recurrentes que requerían controles médicos permanentes, lo cual sin duda alguna impedía el normal desempeño de sus funciones.[24]

En el mismo sentido las declaraciones de los señores Jaime Angelino Gil Cárdenas, Fernando Cardozo Rodríguez y Evanidh Olarte Núñez,[25] claramente corroboran como a raíz del proceso depresivo sufrido por Sandra Meneses su situación laboral se vio profundamente afectada, siendo ésta una complicación permanente de carácter recurrente, la cual la llevó incluso a estar internada en instituciones de salud mental.

Así las cosas, la condición de salud de la accionante efectivamente impedía su desempeño laboral por cuanto se presentaron incapacidades médicas antes de la declaratoria de insubsistencia por un período considerable y porque para el

[21] Índice 00002, archivo 004, págs. 176-177 del expediente electrónico en SAMAI
[22] Índice 00002, archivo 004, págs. 180-185 del expediente electrónico en SAMAI
[23] Índice 00002, archivo 004, págs. 154-155 del expediente electrónico en SAMAI
[24] Índice 00018 del expediente electrónico en SAMAI, audiencia contenida en el enlace Audiencia de pruebas
[25] Índice 00018 del expediente electrónico en SAMAI, audiencia contenida en el enlace Audiencia de pruebas, minutos 00:24:00 a 01:16:45

momento del retiro existían recomendaciones médicas por parte de su EPS para concretar el reintegro satisfactorio a sus labores.

iii. Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido

Se tiene holgadamente demostrado que la peticionaria dio a conocer al Municipio de Ibagué la situación de salud padecida, a través de no sólo la radicación de incapacidades, sino de la solicitud de reubicación laboral y de la radicación de las recomendaciones laborales relacionadas previamente. Adicionalmente, y más relevante aún, se aprecia que los días 1º y 27 de noviembre de 2019 la accionante elevó derechos de petición ante el alcalde municipal de Ibagué, solicitando se tuviera en cuenta el derecho a la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.[26]

iv. Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación

Se advierte que el acto administrativo por medio del cual se declaró la insubsistencia del nombramiento de la actora es supremamente superficial, puesto que no realiza alusión alguna a su condición de salud,[27] ni ningún otro tipo de motivación fuera de la discrecionalidad con la que en principio contaría la administración, pese a haber sido emitido este acto el 7 de enero de 2020 cuando la demandante recién había salido de un episodio depresivo grave que la tuvo incapacitada.

En este punto cabe plantear que conforme indicó la Corte Constitucional en la sentencia T-372 de 2012, adicionalmente se requiere motivar el acto de retiro del empleado de libre nombramiento y remoción que haya presentado una disminución de su capacidad psicofísica, resultando forzosa dicha motivación:

> *"pueden existir motivos constitucionalmente válidos para optar por el retiro del trabajador, caso en el cual el empleador tiene la carga de descartar adecuadamente que el despido se de en razón de la condición de discapacidad, por lo cual habrá de exponer de manera suficiente, concreta, cierta y concurrente, las razones que sustentan el despido. Ello deberá realizarse con la anotación en la hoja de vida del empleado o, si así lo considera, mediante la motivación directa del acto administrativo de despido*".[28]

Así, en este caso se advierte que no sólo no se contó con autorización de la Oficina del Trabajo, sino que, el acto administrativo de vinculación carece totalmente de motivación, siendo genérico y vago, sin hacer referencia alguna al estado de salud de la actora.[29] De igual modo, de acuerdo con la hoja de vida de la demandante,[30] se evidencia que tampoco se plasmaron de *"manera suficiente, concreta, cierta y concurrente, las razones que sustentan el despido".*

En virtud de lo anterior, habida cuenta que la declaratoria de insubsistencia de Sandra Rocío Meneses Trujillo en el cargo de libre remoción que desempeñaba, desconoció los criterios puntualizados por la Corte Constitucional para el retiro del

[26] Índice 00002, archivo 004, págs. 187-190, 192-197 del expediente electrónico en SAMAI
[27] Índice 00002, archivo 004, págs. 29-32 del expediente electrónico en SAMAI
[28] Sentencia T-372 de 2012
[29] Índice 00002, archivo 004, págs. 29-32 del expediente electrónico en SAMAI
[30] Índice 00017 del expediente electrónico en SAMAI

servicio de un empleado en condición de discapacidad por su situación de debilidad manifiesta, se declarará la nulidad del acto administrativo demandado.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ordenará el reintegro de la actora así como el reconocimiento y pago de la totalidad de los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos dejados de percibir desde la fecha de su retiro y hasta cuando se produzca efectivamente su reintegro, sin que la suma a pagar por indemnización sea inferior a seis (6) meses ni pueda exceder de veinticuatro (24) meses de salario.[31] Además, se deberá realizar **el pago de los aportes al sistema de seguridad social.**

Se advierte a la entidad demandada que sobre las sumas que resulten deberán efectuarse los descuentos a que haya lugar y, para su cumplimiento deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en el inciso 6º del artículo 192 del C.P.A.C.A

Para la liquidación de las sumas a reconocerse debe tenerse en cuenta la siguiente fórmula:

$$R = \frac{Rh\ índice\ Final}{Índice\ Inicial}$$

Según la cual el valor presente (R) se determina multiplicando el valor histórico (Rh), que es lo dejado de percibir por la demandante por concepto de pago, por el guarismo que resulta de dividir el índice final de precios al consumidor certificado por el DANE (vigente a la fecha de ejecutoria de la sentencia) por el índice inicial (vigente para la época en que se causaron las sumas adeudadas).

De la misma manera, acatando lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y la línea jurisprudencia reseñada en el numeral 7.4 de esta providencia se deberá disponer el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, comoquiera que no se solicitó autorización del Ministerio de Trabajo para el despido de la accionante.

Finalmente, se consideran enteramente pertinentes las consideraciones expuestas por el Consejo de Estado referentes a que la orden de reintegro no puede derivar en una inamovilidad laboral absoluta, razón por la cual se citarán in extenso las mismas:

> *"Sin perjuicio de lo expuesto se debe precisar que la orden de reintegro no es ni se puede convertir en una «petrificación laboral absoluta» del actor, esto quiere decir que el empleador conserva la posibilidad de hacer uso de sus facultades legales en el caso de configurarse los requisitos o causales para dar por terminada la relación laboral precedida de la respectiva motivación, para lo cual deberá contar, además, con la autorización de la oficina del trabajo.*
>
> *Es preciso indicar en este punto que, tal como lo ha conceptuado el Ministerio de Trabajo, en el caso de los servidores públicos aforados por vulnerabilidad debido a condiciones de salud o discapacidad, esa cartera ministerial es competente para adelantar el trámite de autorización para desvinculación previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta que dicha norma, además:*

[31] Sentencias SU 556/14 y SU 053/15

"no hace distinción alguna entre trabajador y funcionario, sino que dicha protección engloba no solo a quienes se encuentren vinculados mediante un Contrato de Trabajo, sino también para aquellos que se encuentran vinculados laboralmente mediante una Relación Legal y Reglamentaria, así como también para otro tipo de Contratos tales como los de Prestación de Servicios y otras modalidades en el amplio mundo laboral actual, frente a quienes también opera el fuero de estabilidad.
Por ello, cuando una Entidad empleadora tiene a su servicio a un funcionario que goza de fuero de estabilidad laboral debido a la ocurrencia de alguna contingencia, situación que contiene una protección Constitucional al Derecho Fundamental al Trabajo reflejada en el derecho del funcionario a no ser discriminado por encontrarse en situación de vulnerabilidad debido a condiciones de salud y, en la obligación del empleador de esperar la evolución del estado de salud del funcionario, para vencido el término de la incapacidad, sea reincorporado a sus actividades en condiciones laborales en las que se encontraba antes de la ocurrencia de la contingencia, con la obligación concomitante de brindarle la capacitación requerida; tiene la obligación de solicitar autorización ante el Inspector de Trabajo, como Autoridad administrativa laboral, cuando el estado de salud del funcionario impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares al decir en la interpretación que de la norma constitucional hace la Corte Constitucional, por tanto, siendo una situación verdaderamente exceptiva o ante la existencia de una causal objetiva, como por ejemplo, por sanción disciplinaria impuesta por la Entidad, que amerite la desvinculación.
En estos casos, la Entidad empleadora debe demostrar ante la Autoridad administrativa, que la razón de la solicitud de autorización para su desvinculación no es el estado de salud del funcionario, sino la existencia de una causal objetiva de terminación de la relación legal y reglamentaria o, la existencia de justa causal, de acuerdo al régimen laboral individual que cobija al funcionario, situación en la cual el Inspector de Trabajo, debe actuar dentro de los limites (sic) de su competencia, sin adentrarse en la declaración de derechos individuales o en la definición de situaciones individuales, propias de la órbita del Juez de la República, como Autoridad con competencia exclusiva y excluyente al respecto, existiendo la obligación del empleador o de la Entidad empleadora, de cancelar ciento ochenta días de salario, a título indemnizatorio al funcionario, por desconocer el derecho a la estabilidad de la que goza, protegida Constitucionalmente, es decir, por una obligación de rango Constitucional y Legal de hacer no cumplida por la Entidad.
[…]

Por tanto las normas Constitucionales, como el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como también la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, como las normas especiales de competencia de los funcionarios de instancia del Ministerio del Trabajo, incluidos en el Decreto 4108 de 2011y Resolución No. 2143 de 2014 dan fe, de la competencia de la Entidad, para autorizar la desvinculación de funcionario aforado por vulnerabilidad, debido a condiciones de salud, cuando impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, por tanto, una situación verdaderamente exceptiva, competencia igualmente avalada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Entidad que por competencia se encarga de lo relativo al régimen laboral individual de los servidores públicos, que lo corrobora en el Concepto cuyo aparte más relevante se resaltó en esta consulta, teniendo en cuenta los límites que las normas de competencia les señalan a los Funcionarios del Ministerio del Trabajo, quienes por disposición legal no pueden declarar derechos individuales, ni definir controversias laborales, los cuales son facultad exclusiva y excluyente de la Justicia, la que a través de sus Autoridades es la única que puede decidir los asuntos sometidos a su consideración (sic)".[32]

[32] C.E. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda, subsección A. Radicado 54001-23-33-000-2017-00174-01 (5534-2019). Sentencia del 2 de marzo de 2023

9. RECAPITULACIÓN

En conclusión, se accederá a las pretensiones de la demanda, en razón a que se probó que el acto administrativo de declaratoria de insubsistencia de la demandante fue expedido contrariando los requisitos previstos por la jurisprudencia para la desvinculación de un empleado que ejerza un cargo de libre nombramiento y remoción en condiciones de debilidad manifiesta, considerando que se encontraba padeciendo una enfermedad de las consideradas del orden mental, no obstante lo cual la administración no justificó su salida. Como consecuencia, se ordenará el reintegro al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior jerarquía. Además, el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por un periodo máximo de 24 meses y por último, la sanción que consagra la Ley 361 de 1997.

10. COSTAS

El artículo 188 del C.P.A.C.A. sobre la condena en costas señala, que en la sentencia se dispondrá sobre ellas, cuya liquidación y ejecución se regirá por las normas del Código de Procedimiento Civil; pese a ello y, como quiera que el compilado normativo antes mencionado fue derogado por el Código General del Proceso, serán estas las normas aplicables en el caso concreto para la condena y liquidación de costas.

Ahora bien, el artículo 365 del C.G.P. dispone, que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, súplica, queja, casación, revisión o anulación que haya propuesto.

De otro lado en relación con las agencias en derecho, en el presente caso se observa que pretensiones fueron despachadas de manera favorable, razón por la cual de conformidad con con el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 agosto de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, se fijarán las agencias en derecho a cargo de la parte demandada, Municipio de Ibagué, **en la suma equivalente al 4% de lo pretendido.**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEXTO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR la nulidad del Decreto No. 1000-0023 de fecha 7 de enero de 2020 suscrito por el alcalde municipal de Ibagué, por medio del cual se declaró la insubsistencia del nombramiento de Sandra Rocío Meneses Trujillo en el cargo de Gerente de Proyectos Estratégicos Código 039 Grado 19 y se nombró en el mismo a Jesús Alberto Carvajal Duque, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior y a título de restablecimiento del derecho se **ORDENA** al Municipio de Ibagué:

- **REINTEGRAR** a la señora Sandra Rocío Meneses Trujillo, identificada con cédula de ciudadanía No. 65.766.294 en el cargo de Gerente de Proyectos Estratégicos Código 039 Grado 19 de la planta global de personal de la administración municipal, o en uno de similar o de superior jerarquía.

- **PAGAR** a la actora los salarios y prestaciones sociales, **incluyendo el pago de los aportes al sistema de seguridad social,** dejados de percibir desde el 8 de enero de 2020 y hasta el momento de su reintegro, sin exceder de veinticuatro (24) meses.

- **RECONOCER** y **PAGAR** a la accionante una indemnización equivalente a 180 días de salario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se advierte a la entidad demandada que sobre las sumas que resulten, deberá efectuar los descuentos a que haya lugar. Las sumas que resulten de la liquidación efectuada se ajustarán aplicando la formula citada en la parte considerativa de esta providencia.

TERCERO: La entidad demandada dará cumplimiento a la sentencia en los términos de los artículos 192 y 195 del C.P.A.C.A. modificado por la Ley 2080 de 2021

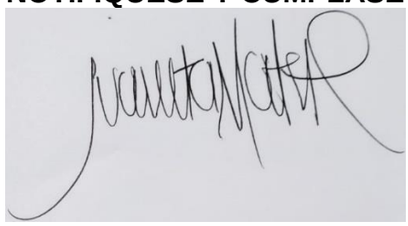
CUARTO: CONDENAR en costas a la parte accionada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 188 del CPACA y 365 del CGP, para lo cual se fijan las agencias en derecho en suma **equivalente al 4% de lo pretendido.**

QUINTO: Para efectos de la notificación de la presente sentencia, se ordena que por Secretaría se realice conforme el artículo 203 y 205 de la Ley 1437 de 2011, modificada por la 2080 de 2021.

SEXTO: En firme este fallo, expídanse copias del artículo 114 del C.G.P. las que serán entregadas a los apoderados judiciales que han venido actuando.

SÉPTIMO: ARCHIVAR las presentes diligencias previo las anotaciones correspondientes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JUANITA DEL PILAR MATIZ CIFUENTES
JUEZ