



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022744100100004009
 Fecha: 2022-08-10 02:01:01 pm
 Remilente: Sede: D. T. HUILA
 Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
 Destinatario: SEÑORES INSTITUTO FINANCIERO PARA EL
 DESARROLLO DEL HUILA "INFIHUILA" ATTE GERMAN
 DARIO RODRIGUEZ PARRA
 Anexos: 0 Folios: 1
 08SE2022744100100004009

Neiva, agosto 10 de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado

Señores
INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA "INFIHUILA"
Atte GERMAN DARIO RODRIGUEZ PARRA
 Representante legal o quien haga sus veces
 Calle 10 No 5-05 piso 3
notificacionesjudiciales@infihuila.gov.co
 Neiva



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA – Resolución No. 0428 del 14 de julio de 2022

Investigado: INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA "INFIHUILA"
Radicado: 11EE2020714100100002501 de 16-07-2020

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a los Señores **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA "INFIHUILA"**, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la **Resolución No. 0428 del 14 de julio de 2022** "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Apelación" "expedida en veintitrés (23) folios útiles, proferida por la dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día ONCE (11) de AGOSTO del año 2022 hasta el día DIECIOCHO (18) de AGOSTO del año 2022. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día DIECINUEVE (19) de AGOSTO del año dos mil veintidós (2022) a las 5:30 p.m.

Anexo: Resolución . 0428 del 14 de julio de 2022, en veintitrés (23) folios.

Atentamente,

OLGA LUCIA RIASCOS S
 Riesgos Laborales
 DT Huila

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol

@MinTrabajoCol

@MintrabajoCol

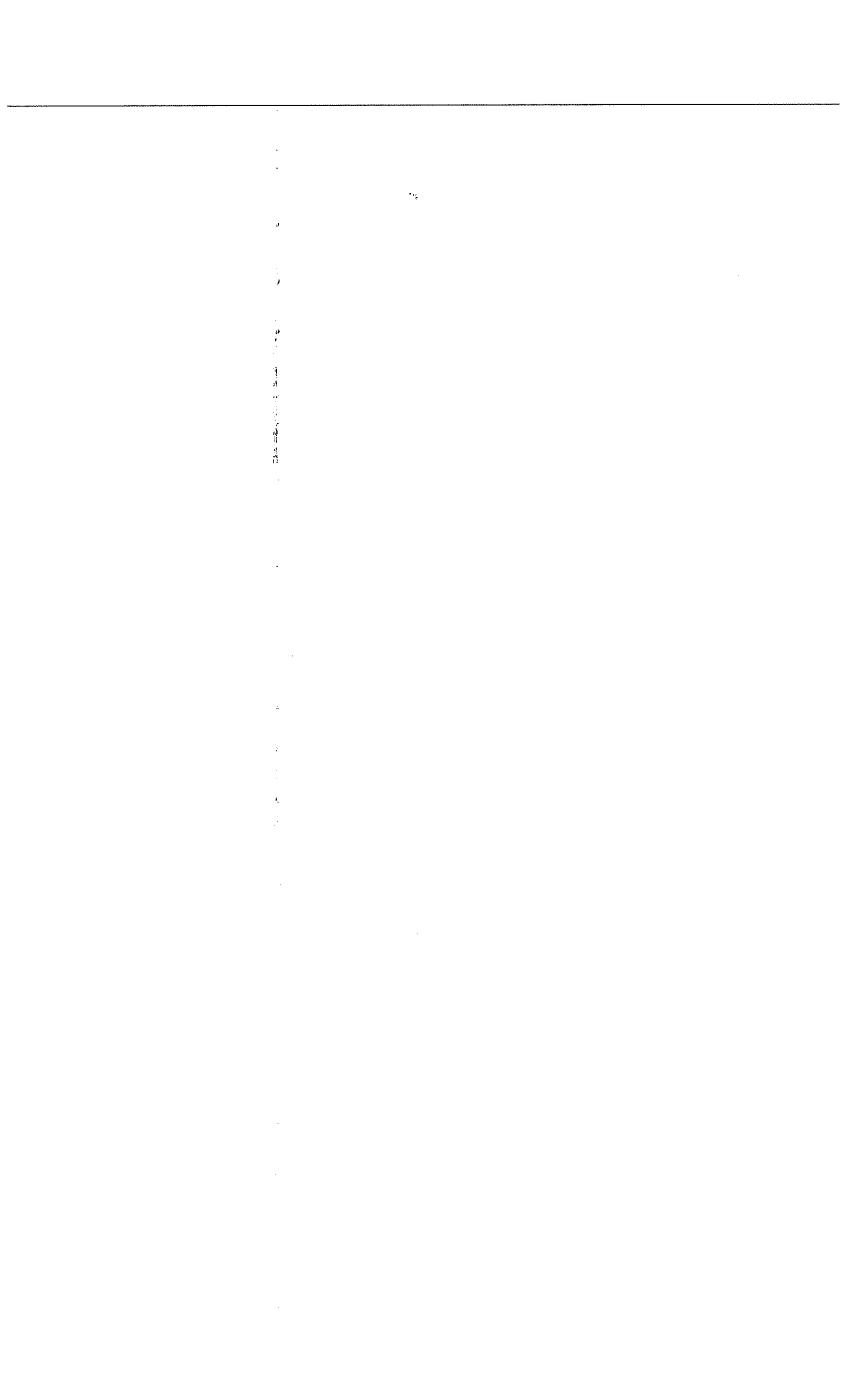
Territorial Huila
Dirección: Calle 11 No 5-62/64
 Piso 4 Edificio Plaza 11
Teléfonos PBX
 8722544

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.





**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL HUILA
DESPACHO DIRECCIÓN**

RESOLUCIÓN No.0428.
Neiva, 14/07/2022

“Por medio del cual se resuelve un recurso de apelación”

LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de las facultades conferidas por el Decreto 1295 de 1994, el numeral 16 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 000404 del 22 de marzo de 2012, modificada por la Resolución No. 2143 de 2014, y en especial las conferidas por el artículo 47 inciso segundo de la ley 1437 de 2011, y

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA- INFIHUILA., establecimiento público del orden Departamental, adscrito a la secretaria de Hacienda en los términos del art. 252 del decreto Ley 1222 de 1986, descentralizado de fomento y desarrollo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creado como **IDEHUILA** mediante ordenanza departamental 001 de 1972 y transformado en el hoy **INFIHUILA**, mediante ordenanza departamental No. 54 de 1.996. Con correo electrónico de contacto número al correo notificacionesjudiciales@infihUILA.gov.co.

II. HECHOS

Mediante Radicado :11EE2020714100100002501 del 16 de julio de 2020, el señor, **GERMAN DARIO RODRIGUEZ PARRA**, identificado con cedula de Ciudadanía No. 7.705.036 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal de la empresa, **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA- INFOHUILA**, solicita a la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, autorización para despedir por causal objetiva al funcionario, **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970 expedida en Pitalito Huila, quien fuera vinculado a la entidad mediante Resolución de Nombramiento No. 034 de 2003 y Acta de posesión No. 422 de 17 de julio de 2003, en el empleo de Asesor (con funciones de control interno) Código 105, grado 19, empleo cuya naturaleza de vinculación era de Libre Nombramiento y remoción, quien se desempeñaba como Profesional Especializado Código 222 Grado 16. Como responsable de control interno según acuerdo 004 de 2006 expedido por el consejo directivo del INFIHUILA, hasta antes de la supresión del cargo. **Archivo electrónico G-100-27-236 del 15-07-2020**

Mediante el precitado radicado, el señor, **GERMAN DARIO RODRIGUEZ PARRA**, identificado con cedula de Ciudadanía No. 7.705.036 expedida en Neiva Huila, en calidad de representante legal de la empresa, **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA- INFOHUILA**, motiva su solicitud de dar por terminado vínculo laboral con el señor **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970 expedida en Pitalito Huila, con fundamento en los siguientes elementos facticos y jurídicos:

Que el Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila "INFIHUILA", es un establecimiento público del orden Departamental, adscrito a la Secretaría de Hacienda en los términos del art. 252 del decreto Ley 1222 de 1986, descentralizado de fomento y desarrollo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

El Dr. IDELBER PABON LOPEZ identificado con cedula de Ciudadanía No. 12.231.970, fue vinculado a la entidad mediante Resolución de Nombramiento No. 034 de 2003 y Acta de posesión No. 422 de 17 de julio de 2003, en el empleo de Asesor (con funciones de control interno) Código 105, grado 19, empleo cuya naturaleza de vinculación era de Libre Nombramiento y remoción.

Mediante Acuerdo 003 de 2005, "por el Cual se fija la nomenclatura y clasificación de los empleos al servicio del instituto financiero para el desarrollo del Huila INFIHUILA y se dictan otras disposiciones" y el Acuerdo 004 DE 2005, "por el cual se establece la planta de personal del INFIHUILA" se modificó la nomenclatura y clasificación de los empleos de la entidad, adoptando para el caso que nos ocupa la denominación de Profesional Especializado SISTEMA INTEGRADO DE GESTION MECI-CALIDAD Código: GD-R-02 OFICIOS EXTERNO código 335 grado 08, sin modificar dentro del mismo la naturaleza jurídica de su vinculación, y el acuerdo 005 de 2005 "por el cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Requisitos de los diferentes empleos de la planta de personal Administrativo del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila "INFIHUILA" aprobada por acuerdo por acuerdo de 21 de febrero de 2005" tampoco modifica sus funciones en cuanto su condición de responsable de Control Interno.

El artículo 11 de la Ley 87 de 1993, modificado por la Ley 617 de 2000 y vigente para la fecha de vinculación del servidor a la entidad preveía: "ARTÍCULO 11. DESIGNACIÓN DE JEFE DE LA UNIDAD U OFICINA DE COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO. El asesor, coordinador, auditor interno o quien haga sus veces será un funcionario de libre nombramiento y remoción, designado por el representante legal o máximo directivo de- organismo respectivo, según sea su competencia y de acuerdo con lo establecido en las disposiciones propias de cada entidad." (negritas fuera del texto original)

Que mediante Acuerdo 003 de 2006 "por el cual se ajusta la planta de personal del INFIHUILA al régimen de nomenclatura de que trata el decreto 785 de 2005 y al decreto 285 de 2005 reglamentario de las escalas de remuneración y se dictan otras disposiciones". se modifica la nominación del cargo en cuanto a su código y grado Y mediante acuerdo 004 de 2006, "por el cual se adopta el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del instituto financiero para el desarrollo del Huila "INFIHUILA"" en las páginas 8 a 11, se establecen las funciones específicas correspondientes al cargo de Profesional Especializado Código 222 Grado 16, como responsable de control Interno.

Que la Ley 1474 mediante su artículo 8 modifico el ARTÍCULO 11. DESIGNACIÓN DEL JEFE DE LA UNIDAD U OFICINA DE COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO. El cual quedo como sigue: "ARTÍCULO 11. DESIGNACIÓN DEL JEFE DE LA UNIDAD U OFICINA DE COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción. Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador. Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción. Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este

funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador. (...)”(subrayas y negrillas fuera del texto original)

Qué Como se puede advertir de los Actos administrativos de 2005 y 2006 antes señalados, el cargo Asesor Código 105, grado 19, que posteriormente se enunciara como de profesional especializado código 335 grado 08, y finalmente como Profesional Especializado Código 222 Grado 16, correspondiente al empleo ejercido por parte del señor **PABON LOPEZ** hasta la fecha de su supresión, sin que se hubiera modificado la naturaleza jurídica del cargo o su vinculación, es decir, que el cargo siempre fue ejercido bajo la modalidad de Libre nombramiento y remoción, lo cual además se sustenta en las normas de carácter especial relativas a la actividad de control interno igualmente enunciadas.

{-

[El artículo 39 de la Ley 443. de 1998, prevé que la supresión de un cargo de Carrera Administrativa puede ocurrir por diferentes razones, verbi gracia fusión o liquidación de una Entidad Pública; la reestructuración; por modificación de la planta de personal; por reclasificación de los empleos; traslado de funciones de una entidad a otra; o simplemente por políticas de modernización del Estado con el fin de hacer más eficaz la prestación del servicio público, que trae consigo las consecuencias jurídicas que de ella se derivan, como son la opción de ser incorporado a un empleo equivalente o ser indemnizado en los términos y condiciones que establezca el Gobierno Nacional.

Que de conformidad con La Ley 909 de 2004, Artículo 41. Causales de retiro del servicio: "El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: (...) I) Por supresión del empleo;(...)". No obstante, lo anterior también prevé el citado artículo en su párrafo segundo "es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Que el consejo Directivo del **INFIHUILA** como máxima autoridad administrativa de la entidad, mediante Acuerdo No. 004 y 005 del 28 de mayo de 2019, reformó la planta de personal del **INFIHUILA** suprimiendo dos cargos de profesional especializado código 222 grado 18 y creando once cargos y estableció la nueva planta de personal del **INFIHUILA**, que dentro del proceso de reestructuración administrativa antes señalado y atendiendo a los preceptos de la Ley 87 de 1993 y demás normas concordantes se creó el Cargo de Asesor de Control Interno de Gestión, adscrito a la planta Global de personal de la Entidad con código 105, grado 01 del nivel asesor, cargo de periodo fijo.

Que mediante Acuerdo 006 de 28 de mayo de 2019, se estableció la estructura organizacional del instituto financiero para el desarrollo del huila **INFIHUILA** acorde a la nueva planta de personal, dentro de la cual se prevé el Área de Control Interno de Gestión, dependencia a la cual está adscrito el cargo de Asesor de Oficina de Control Interno de conformidad con lo establecido en el acuerdo 008 de 28 de mayo de 2019, por medio del cual se adoptó el manual de funciones específicas de la planta de personal del instituto financiero para el desarrollo del huila **INFIHUILA**.

Que el estatuto anticorrupción, ley 1474 de 2011, por el cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, determina que en el inciso 2° de su artículo 8° "designación de responsable de control interno. (...) Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador." Al tiempo que el artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 15 del Decreto 648 de 2017. Establece en su inciso tercero: "El nombramiento de estos servidores deberá efectuarse teniendo en cuenta el principio del mérito, sin perjuicio de la facultad discrecional de la que gozan las autoridades territoriales.

El inciso segundo del párrafo 1 del artículo 2.2.12.2 del Decreto 1083 de 2015, determina: "Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad, no tendrá la calidad de nuevo

nombramiento la incorporación que se efectúe en cargos iguales o equivalentes a los suprimidos a quienes los venían ejerciendo en calidad de provisionales.

*De conformidad con los artículos 2.2.11.2.2 y 2.2.12.2 del Decreto 1083 de 2015, mediante Resolución No. 115 de 2019, por la cual se incorporan los servidores públicos del instituto Financiero para el Desarrollo del Huila **INFIHUILA** a la nueva planta de personal, el entonces Gerente del Instituto Financiero Para el Desarrollo del Huila **INFIHUILA**, incorporó a la actual planta de personal a los funcionarios de carrera administrativa de la entidad, como a aquellos nombrados en provisionalidad cuyos cargos no fueron suprimidos, y estableció en su artículo 2°: "transitoriedad profesional especializado. El profesional especializado Código 222 – grado 16 se encuentra en planta transitoria hasta tanto se surta la convocatoria de conformidad con el Decreto 648 de 2017 del nuevo empleo de asesor de Control Interno, cuya competencia está radicada en la gobernación del Huila.*

*Mediante el artículo 1° de la Resolución 115 de 2019, se incorporó dentro de la planta de personal de la entidad al señor **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado Con Cedula de Ciudadanía No. 12.231.970 en el cargo Profesional Especializado Código 222 – grado 16 en transitoriedad de conformidad con el artículo segundo de dicha Resolución, quien desempeñaba dicho cargo antes de que el mismo fuera suprimido por el Acuerdo 004 de 2019, siendo preciso señalar que el mismo corresponde a un cargo de libre nombramiento y remoción.*

*Que Corresponde al Gobernador del Departamento la designación del Asesor de la oficina de control interno del instituto financiero para el desarrollo del Huila **INFIHUILA** en los términos del artículo 8° la ley 1474 de 2011, así como al artículo 2.2.21.4.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 15 del Decreto 648 de 2017, y en uso de dichas facultades se dictó el Decreto 0088 de once (11) de marzo 2020, por medio del cual se Nombró a la Dra. **MARISOL GUTIERREZ TRUJILLO**, identificada con cedula de ciudadanía No. 55.157.653 expedida en Neiva Huila, en el cargo Asesor Oficina de Control Interno de Gestión del Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila **INFIHUILA**, Código 105 y grado 01 de la planta global de la entidad, adscrito a la oficina de Control Interno de gestión, desde su posesión y por el término faltante del periodo comprendido entre el primero (1°) de enero de dos mil dieciocho (2018) y el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiuno (2021). Que **como consecuencia** del nombramiento en propiedad contenido en el artículo primero del decreto 088 de 2020, y en cumplimiento de lo establecido en los Acuerdos del Consejo Directivo del **INFIHUILA** Nos. 004, 005 y 006 de 2019, a través de las cuales se suprimió el cargo profesional especializado código 222 – grado 16, creó el cargo asesor código 105 grado 01 entre otros y atendiendo a la Resolución 115 de 2019, correspondió al Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila **INFIHUILA**, declarar insubsistente el Nombramiento en planta transitoria, como Profesional Especializado Código 222 – grado 16 realizado al señor **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado Con Cedula de Ciudadanía No. 12.231.970 por haberse cumplido la situación fáctica a la cual estaba condicionada la subsistencia transitoria del citado cargo en la planta de personal de la entidad, entendida la misma como la designación y nombramiento por parte del señor gobernador del asesor de control interno de la entidad cargo cuyo régimen es de periodo y su nominación obedece a la discrecionalidad del gobernador según la Ley 1474 de 2011. Siendo preciso señalar que, con el nombramiento y posesión del Actual Asesor de Control Interno, las funciones establecidas en el manual específico de funciones para el ya extinto cargo de profesional especializado Acuerdo 005 de 2012 fueron asumidas en su totalidad por parte del asesor de control interno Acuerdo 008 de 2019, quedando dicho cargo sin funciones, ante lo cual ha dispuesto la normatividad vigente que no puede existir un empleo público sin funciones.*

Que partiendo de las afirmaciones realizadas por parte del entonces funcionario, así como de las afirmaciones de los servidores con funciones de talento humano, en el sentido de que el nombramiento de **PABÓN LÓPEZ** correspondía a un nombramiento en provisionalidad de un empleo de carrera administrativa, la entidad en cabeza de la actual administración fue inducida al error, al punto de realizar la desvinculación mediante Acto Motivado a fin de guardar las garantías de estabilidad relativa de que gozan los empleados vinculados por dicha modalidad de acuerdo a la jurisprudencia.

Que La Corte Constitucional mediante sentencia T-326 del 3 de junio de dos mil catorce (2014), Magistrada Ponente, MARIA VICTORIA CALLE CORREA, al pronunciarse sobre la estabilidad del empleado vinculado con carácter provisional, señaló: "Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad." Igualmente, la Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia SU 917 de 2010, al pronunciarse sobre el retiro de los empleados provisionales, señaló: "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 predicán directamente de quien es desvinculado". 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".

De conformidad con la normatividad vigente y la jurisprudencia que sobre la materia se ha producido, mediante la Circular Interna 049 de 2019 del Ministerio Del Trabajo se establecieron una serie de criterios a tener en consideración a efectos de autorizar la terminación de la relación laboral de personas en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta por razones de salud, de la cual se pueden leer entre otros los siguientes apartes:

(...) De igual forma a través de la Ley 361 de 1997, el legislador estableció mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y en materia laboral, con fundamento en los principios de no discriminación, solidaridad, igualdad y respeto a la dignidad humana, dispuso entre otras, de manera específica en el artículo 26 ibidem, una protección especial en favor de los trabajadores en condición de discapacidad a saber:

"artículo 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACION 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 insuperables 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."

(...) Esta disposición fue declarada exequible por la H. Corte Constitucional mediante sentencia C531 de 200 en donde se concluyó que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

Seguidamente la Ley estatutaria 1618 de 2013 promueve el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón al estado de salud de las personas.

CS

De otro lado, mediante las sentencias T-100 de 1994; C-531 de 2000; T-837 de 2000; T-198 de 2006; T03 de 2010; T-936 de 2009; T-039 de 2010; C-824 de 2011; T 211 de 2012, T-313 de 2012, T-041 de 2014, T 673 de 2014, T877 de 2014, T098 de 2015, T- 692 de 2015, SU 049 de 2017, T 305 de 2018, T041 de 2019 y C-200 de 2019 el Alto Tribunal ha reiterado la protección especial y la estabilidad laboral reforzada del trabajador en estado de discapacidad o debilidad manifiesta y ha definido las siguientes reglas jurídicas a saber "(i) bajo ninguna circunstancia, la discapacidad podrá obstaculizar la vinculación de una persona, a menos que se demuestre una incompatibilidad insuperable en el cargo que va a desempeñar; (ii) ningún individuo que se encuentre en estado de discapacidad puede ser retirado por razón de su limitación, y (iii) en todo caso quien fuere despedido prescindiendo de la autorización del inspector del trabajo tendrá derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiera lugar"(...)

De lo anterior, así como del análisis de la normativa vigente, la entidad consideró, que la denominada estabilidad laboral reforzada de los trabajadores o empleados que se encuentran en condición de discapacidad o de debilidad manifiesta que obliga a contar previamente con la autorización de la oficina de trabajo para poder terminar la relación laboral, corresponde a los siguientes elementos: 1 que el trabajador haya sido objeto de calificación y/o pérdida de funcional, sensorial en los términos de Ley o que no habiéndose calificado, dicha disminución de sus capacidades sea de tal magnitud que afecte la prestación de su servicio. 2. Que dicha protección no solo corresponde a personas en situación de discapacidad calificada o no, sino que son objeto de protección toda persona que, afectada en su salud, ya se trate de enfermedad laboral o de origen común, dicha situación de salud le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores y se tema que en esas condiciones particulares puedan ser objeto de discriminación por ese solo hecho. 3. Que se pueda entender que la terminación de la relación laboral deviene estrictamente de una de las dos condiciones anteriores, es decir, producto de una discriminación de la persona en razón a la afectación que su condición de salud o discapacidad pudiera producir respecto de sus tareas o labores a desempeñar.

Que previa revisión de la hoja de vida del Dr. IDELBER PABON LOPEZ, se pudo establecer la existencia de una serie de dolencias o enfermedades de carácter general, muchas de las cuales devenían preexistentes a la vinculación del funcionario a la entidad, y las cuales, pese a su gravedad o importancia, 1. No habían conllevado la calificación de pérdida funcional en los términos previstos en la ley. 2 que como producto de las mismas no se habían ocasionado incapacidad, o alteración de la normal prestación de sus servicios por parte de funcionario. 3 que ni la existencia de dichas patologías, ni los efectos de las mismas estaban directamente relacionados con la desvinculación del funcionario, toda vez que la misma correspondía a una causal objetiva de terminación de la relación laboral con la entidad como es la supresión del empleo dentro del proceso de modernización de la entidad ateniendo a un precepto legal, por lo cual se consideró por parte de la entidad que no era procedente o necesaria la autorización de que trata la presente solicitud.

Que como se puede advertir del expediente administrativo de **LOPEZ PABON**, pese a su condición de salud, la misma no ha generado incapacidades o periodos dentro de los cuales se hubiera afectado su labor dentro de la entidad, e incluso, es preciso señalar que el mismo cursa de forma simultánea una carrera profesional Universitaria sin que se haya afectado su capacidad laboral, desvirtuando así la afirmación en otrora realizada según la cual la desvinculación obedecería a una supuesta discriminación por cuenta de las afectaciones derivadas de su estado de salud.

Que en los términos señalados anteriormente, y entendiéndose en ese momento que se trataba de una persona que ejercía un cargo de carrera administrativa nombrada en provisionalidad, por lo que no le asistían los derechos propios del régimen de carrera administrativa, y si la estabilidad laboral relativa o intermedia, la cual se agotaba con la motivación del acto por medio del cual se les desvincula, y constatada la hoja de vida del funcionario sin que se estableciera dentro de la misma la existencia de ningún soporte o elementos que permitiera de conformidad con la normatividad vigente y la jurisprudencia determinar la preexistencia de causal de protección especial por discapacidad o estabilidad reforzada por debilidad manifiesta por situaciones de salud que le impidan o dificulten

Mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por causa del COVID-19, y mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, el Gobierno nacional declaró el estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por la crisis generada por el COVID-19, el Ministerio de Trabajo profirió las Resoluciones 0784 y 876 de 2020 que en su artículo primero, literal 1, suspenden los términos procesales en todos los trámites, actuaciones y procedimientos de competencia de las Direcciones Territoriales, tales como averiguaciones preliminares, procedimientos administrativos sancionatorios y sus recursos, desde el 17 de marzo de 2020 y hasta que se supere la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Posteriormente con Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020, el Ministerio del Trabajo resolvió "Levantar la suspensión de términos para todos los trámites administrativos, y disciplinarios, ordenada mediante Resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la Resolución 0876 del 1° de abril de 2020", la cual fue publicada en el Diario Oficial N° 51.432 del 09 de septiembre de 2020, fecha a partir de la cual entró en vigor. En este orden, no corrieron términos procesales entre el 17 de marzo de 2020 y el 09 de septiembre de 2020, respectivamente, conforme a lo dispuesto al Parágrafo del Artículo 1° de la Resolución No. 1590 del 08 de septiembre de 2020.

Con **Auto Comisorio No 961** calendado el **6 de octubre de 2020**, fue comisionado el inspector de trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial del Huila, **ISMAEL RAMIREZ FIAGA**, para que adelante el trámite correspondiente a la autorización solicitada por el representante legal de la entidad **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA- INFOHUILA**, para despedir por causal objetiva al funcionario, **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970 expedida en Pitalito. Visto a fol. 6.

Con **Auto de trámite No 985** de fecha el **13 de octubre de 2020**, el Inspector comisionado, **ISMAEL RAMIREZ FIAGA**, resolvió: 1. Avocar conocimiento del Auto comisorio 961 del 6-10-2020, y Practica las siguientes diligencias ordenadas por el comitente: **2.1.** Solicitar al **INFIHUILA**, copia de nóminas de pago y pago de aportes al sistema general de seguridad social (últimos 3 meses) **2.2.** Recibir la declaración de señor **IDELBER PABÓN LÓPEZ**, identificado con c.c. No. 12.231.970, visto a fol. 7.

Con radicado 08SE2020724100100002631 del 14 de octubre de 2020, el Inspector de comisionado, mediante correo electrónico institucional de la misma fecha comunica al representante legal del **INFIHUILA**, el contenido del Auto 985 del 13 de octubre de 2020 y solicita información, visto a fol. 8.

Mediante correo electrónico del 21 de octubre de 2020, el señor representante legal del **INFIHUILA**, da respuesta y aporta los documentos solicitados con oficio radicado 08SE2020724100100002631 del 14 de octubre de 2020, visto a fol.13.

*Copia pago de nóminas de las primeras y segundas quincenas de los meses de enero. Febrero y marzo de 2020, con los soportes de pago de la correspondiente planilla de parafiscalidad y seguridad social. **Contenidos en 29 folios pdf.***

*Copia pago de nóminas de los meses de julio, agosto y septiembre de 2020, con los soportes de pago de la correspondiente planilla de parafiscalidad y seguridad social. **Contenidos en 34 folios pdf.***
*Documentos de existencia y representación legal del **INFIHUILA**, **contenidos en 41 folios pdf.***
*Certificación laboral del señor, hoja de vida en formato unió de la función Pública y Certificación de notificación residencial y electrónica del señor, **IDELBER PABON LOPEZ**, quien se desempeña a la fecha como jefe de la Oficina Administrativa. **Contenida en 3 folios pdf.***
*Expediente y hoja debida general del señor, **IDELBER PABON LOPEZ**, **contenida en 341 folios pdf.***

*Certificación de la no existencia de procesos y sanciones disciplinarias y acto administrativo por medio del cual se le niega la inscripción extraordinaria en carrera Administrativa. **Contenida en 4 folios pdf.***

sustancialmente el desempeño de sus labores, que se opusiera a las determinaciones de orden administrativo a que estaba obligada la Entidad.

Se procedió por parte de la Entidad Declarar insubsistente el Nombramiento en Planta Transitoria del Señor IDELBER PABON LOPEZ mediante Resolución 031 de 2020.

Que a través de una acción de tutela incoada por parte del señor IDELBER PABON LOPEZ, bajo la radicación No. 41001-40-03-002-2020-00141-00 el **JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE NEIVA (H)** en primera instancia dicto sentencia de tutela fechada el 24 de abril de 2020, ordenando: **PRIMERO: CONCEDER** el amparo del derecho a la **estabilidad laboral reforzada** del señor IDELBER PABÓN LÓPEZ, vulnerados por el INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA - INFIHUILA, como MECANISMO TRANSITORIO para evitar un perjuicio irremediable. **SEGUNDO: ORDENAR** al INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA - INFIHUILA, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este proveído, **reintegre de manera inmediata** a IDELBER PABÓN LÓPEZ, a un cargo, en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación, sin desmejorar sus condiciones salariales y prestacionales, bajo la misma modalidad laboral contractual anterior, vinculación que solo podrá terminarse, por orden judicial, concepto previo del Ministerio del Trabajo o mientras dure la medida transitoria ordenada en el numeral anterior. Así también deberá efectuar el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde su despido, hasta que se materialice su reintegro. **TERCERO: ADVERTIR** al señor **IDELBER PABÓN LÓPEZ** que los efectos de esta sentencia se mantendrán únicamente mientras no exista autorización por parte del Ministerio de Trabajo, o hasta que las autoridades competentes deciden en forma definitiva sobre su solicitud, por lo cual deberá interponer la demanda correspondiente, si no lo han hecho todavía, dentro de los cuatro (4) meses contados a partir de la reanudación de los términos judiciales suspendidos a causa de la declaratoria de emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social mediante el Decreto 385 de 2020. (...) (subraya fuera del texto original) Siendo la sentencia antes señalada objeto de impugnación, la misma fue confirmada por él, por lo cual correspondió a la entidad dar cumplimiento a la sentencia y simultáneamente adelantar la presente solicitud. **Archivo electrónico G-100-27-236 del 15-07-2020.**

Mediante el radicado en comento, adjunta las siguientes pruebas:

Copia del Expediente Administrativo correspondiente a la Hoja de vida del señor IDELBER PABON LOPEZ, el cual reposa en la oficina de talento humano de la entidad.

Copia del Acuerdo 003 de 2005 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 004 de 2005 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 005 de 2005 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 003 de 2006 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 004 de 2006 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 005 de 2012 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 003 de 2019 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 004 de 2019 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 008 de 2019 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia de la Resolución 115 de 2019 del gerente de INFIHUILA.

Copia de la Resolución 088 de 2020 emana del despacho del señor Gobernador del Huila.

Copia de la Resolución 031 de marzo de 2020 de Gerencia de INFIHUILA.

Copia de la Sentencia de Tutela de 24 de abril de 2020 del Juzgado Segundo Civil Municipal.

Copia de la sentencia de Segunda instancia fechada el 18 de mayo de 2020 emitida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Neiva. **Archivo electrónico G-100-27-236 del 15-07-2020**

III. ANTECEDENTES PROCESALES

Ca

7 de julio del año 2003, después de 16 años largos, en la resolución se me notificaba de la terminación de mi vinculación, esto esta precedido de un proceso de reestructuración que se hizo durante el año 2019 y que se consolido el 28 de mayo de 2019 proceso que fue notificado al personal de planta el 16 de diciembre de 2019, y mediante resolución 115 de 2019 se me reincorpora a la planta en el cargo transitorio como profesional especializado código 222 grado 16, ya que había sido eliminado el cargo de la planta del INFIHUILA, en la reestructuración sin tener en cuenta las condiciones de mi discapacidad que son varias: Actualmente me desplazo con prótesis en la pierna derecha, a la edad de 13 años, perdí mi pie derecho el cual me fue amputado por un trauma severo pues soy paciente hemofílico con deficiencia de factor ocho, adicional a esto y producto también de la hemofilia tengo diagnosticada y autorizada una cirugía de reemplazo total de la rodilla izquierda, adicional a eso, tengo la perdida de mi ojo izquierdo eso está demostrado en la historia clínica y actualmente tengo perdida parcial de mi oído izquierdo, también tengo un trauma en el codo del brazo izquierdo y también tengo un trauma en el tobillo izquierdo, de estas deficiencias o padecimientos se enteró a la administración con sendos oficios tanto a la gerencia como a la gobernación los cuales fueron desconocidos al momento de hacer el proceso de reestructuración así como se desconocieron las directrices del Ministerio del Trabajo para hacer estos procesos de reestructuración y que nos otorgan una protección, con estos elementos probados ante el juez de tutela se me concedió el amparo en primera y segunda instancia, es importante aquí resaltar que cuando se violaron los derechos, en la reestructuración fueron recomendados los cargos de profesional especializados por el estudio técnico pero no fueron tenidos en cuenta y como producto finalmente se crearon once (11) cargos sin tener en cuenta la normatividad sobre personas en condición de discapacidad y su reentrenamiento pero, no fui tenido en cuenta por la administración, es decir que se pasó de tener 9 funcionarios a una planta de dieciocho (18), dentro de esa planta de dieciocho (18) como se desconcentraron funciones yo dentro de mis competencias profesionales hubiese podido desempeñar algunos de ellas ya que adicional a las funciones de control interno se elaboraron documentos como el plan estratégico, el sistema de gestión de calidad pues soy auditor de calidad desde el 2008, es decir, que si la planta creció y se nombraron nuevas personas, se reincorporaron y nos reincorporaron a través de la resolución 115, persistía la necesidad de desempeñar funciones como las que yo venía ejerciendo, de esta posición mía se dio a conocer a la administración para que en la nueva planta se tuviera en cuenta, pero no fue así, no se me reubico y como ya se dijo el 16 de marzo de 2020 fui notificado de las desvinculación, producto de esta desvinculación se instauraron las tutelas y ya fue instaurada la demanda de nulidad de restablecimiento del derecho, lo que se había podido evitar el daño que mi hicieron si me hubieran ubicado dentro del proceso de reestructuración, también quiero dejar claro y expreso que, de mi propio pecunio estoy tramitando la calificación de invalidez a través del consejo regional de invalidez, como ya se dijo es importante que durante la vida laboral en el INFIHUILA, en las reestructuraciones anteriores se me reincorporo como profesional especializado hasta mi desvinculación, con la acción de tutela se me hizo el nombramiento como jefe de la oficina administrativa desde el 2 de junio de 2020, el cual vengo desempeñando hasta el día de hoy, es necesario que este cargo en el que actualmente estoy es de libre nombramiento y remisión, al momento de mi desvinculación yo ejercía un cargo de carrera en provisionalidad, que es lo que se me hace curioso que la administración pida autorización para la desvinculación de un acto que ya se consolido y que está siendo corregido a través de la nulidad y restablecimiento del derecho demanda que ya fue aceptada por el contencioso administrativo. Me han afectado en mis ingresos laborales porque a pesar de ser un cargo de mayor jerarquía los ingresos son menores porque no se mesta reconociéndola prima técnica.

PREGUNTADO. Manifiéstele al despacho si usted se encuentra en incapacidad médica, tratamiento médico, tratamiento médico laboral, con respecto a su discapacidad y enfermedades referenciadas. **CONTESTO:** Si señor, respecto del tema de mi prótesis necesito periódicamente el cambio de mi prótesis, en cuanto al tema de reemplazo del cambio total de rodilla la autorización esta para hacerse en un hospital de cuarto nivel en razón al alto riesgo como consecuencia de mi hemofilia, la cual es monitoreada por la Nueva EPS a través de la IPS especializada, para pacientes hemofílicos, la IPS especializada ante cualquier evento de sangrado interno o externo

Vía correo electrónico del 4 de noviembre de 2020, el señor, **IDELBER PABON LOPEZ**, solicita copia de la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral presentada por el **INFIHUILA**, así como copia de los anexos presentados; con radicado 08SE2020724100100003118 del 4 de noviembre de 2020, en garantía del debido proceso mediante correo electrónico institucional de la misma fecha se envía respuesta al correo electrónico del señor, **IDELBER PABON LOPEZ**, y adjunta en pdf copia de la siguiente documentación:

Copia del oficio de solicitud del **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA – INFIHUILA**, de autorización para desvinculación laboral del señor, **EDELBER PABON LOPEZ**, identificado con c.c. No. 12.231.970 persona en situación de debilidad por motivos de salud.

Copia del Acuerdo 003 de 2005 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 004 de 2005 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 005 de 2005 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 003 de 2006 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 004 de 2006 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 005 de 2012 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 003 de 2019 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 004 de 2019 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia del Acuerdo 008 de 2019 del consejo directivo del INFIHUILA.

Copia de la Resolución 115 de 2019 del gerente de INFIHUILA. Copia de la Resolución 088 de 2020 emana del despacho del señor Gobernador del Huila.

Copia de la Resolución 031 de marzo de 2020 de Gerencia de INFIHUILA.

Copia de la Sentencia de Tutela de 24 de abril de 2020 del Juzgado Segundo Civil Municipal.

Copia de la sentencia de Segunda instancia fechada el 18 de mayo de 2020 emitida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Neiva.

Mediante Acta de fecha y hora del día 9 de noviembre de 2020 a las 10. am, se deja constancia de la comparecencia bajo plataforma Teams del señor, **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970 expedida en Pitalito Huila, quien se presenta junto con su apoderada la doctora, **MILDRED SAMARY QUESADA TOLEDO**, identificada con c.c. No. 55.162.218 expedida en Neiva Huila, abogada titulada portadora de la tarjeta profesional No. 178733 del Consejo Superior de la Judicatura a quien en la misma diligencia se le reconoció personería jurídica, con el fin de rendir ante el despacho del Inspector Comisionado, declaración administrativa dentro del proceso de solicitud de autorización de despido formulada por el empleador, **INFIHUILA**, del funcionario **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970 expedida en Pitalito Huila. Contendida en 5 FOLIOS pdf y se conserva grabación en CD de Esta.

Mediante la precitada acta, el funcionario citado, ofrece respuesta a las siguientes preguntas formuladas por el Inspector Comisionado:

PREGUNTADO. Conoce usted el trámite administrativo solicitado por el empleador, **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA – INFIHUILA**, representado legalmente por el señor, **GERMAN DARIO RODRIGUEZ PARRA**, quien ostenta la calidad de gerente.

CONTESTO: Si señor lo conozco.

PREGUNTADO: Manifiéstele al despacho una descripción breve acerca de la solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral presentada por el **INFIHUILA**. **CONTESTO:** Yo conocí de la solicitud presentada por el **INFIHUILA** a través del correo electrónico del ministerio del trabajo en el que se me citaba a esta diligencia, pero no conocía la pqr que el **INFIHUILA** envió al Ministerio y tampoco sabía de las pretensiones del **INFIHUILA**. Nunca me habían dicho nada, después del miércoles que me llegó la información, encuentro que esta carece de objeto puesto que mi desvinculación del **INFIHUILA** se hizo desde el día 16 de marzo de 2020, con la resolución No 031 de marzo 14 de 2020, es decir que se terminó una vinculación que había nacido desde el

CS

IV. ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA

Una vez analizado el plenario y los argumentos expuestos por las partes, el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial del Huila, **expidió la Resolución 277 del 15 de diciembre de 2020**, por medio de la cual se resuelve la solicitud de no expedir la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo con trabajador en estado de limitación física, en donde se resolvió:

"(...) PRIMERO: NO AUTORIZAR, la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador, INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA- INFIHUILA., quien solicita la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador, INFIHUILA y el servidor público, IDELBER PABON LOPEZ, identificado con C.C. 12.231.970 expedida en Pitalito Huila, amparado en el principio constitucional de la estabilidad ocupacional reforzada, conforme a los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: Contra el presente acto administrativo procede el recurso de reposición ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, y en subsidio el de apelación ante el Director Territorial Huila, los cuales deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso, de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2011. (...)" visto a fol. 594 a 602.

El dos (2) de febrero de dos mil veintiuno (2021), mediante correo electrónico, se comunica la citación a diligencia de notificación personal de la **Resolución 277 del quince (15) de diciembre de dos mil veinte (2020)**, al Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila **INFIHUILA** y al servidor público **IDELBER PABÓN LÓPEZ**, visto a fol. 603.

El dieciséis (16) de febrero de dos mil veintiuno (2021), mediante correo electrónico, representante legal Instituto Financiero para el Desarrollo del Huila **INFIHUILA**, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra de la Resolución 277 del quince (15) de diciembre de dos mil veinte (2020), visto a fol. 609 a 612.

Mediante **Resolución No. 381 del 21 de junio de 2021**, el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial del Huila, del momento, decide confirmar lo decidido en **resolución No 277 del 15 de diciembre de 2020**, por medio de la cual se resuelve la solicitud de autorización para dar por finalizada la relación con el funcionario **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970, y decide:

"(...)ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad lo dispuesto en la Resolución 277 del quince (15) de diciembre de dos mil veinte (2020) por medio de la cual se resuelve la solicitud de autorización para dar por finalizada la relación con el funcionario IDELBER PABON LOPEZ, identificado con C.C. 12.231.970, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

*SEGUNDO: CONCEDER el Recurso de Apelación, interpuesta por el Doctor GERMAN DARIO RODRIGUEZ PARRA, en su calidad de representante legal de la entidad INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA – INFIHUILA, ante el inmediato superior, el Despacho de la Dirección Territorial.
(...)"*

V. ARGUMENTOS DEL RECORRENTE

que para los pacientes hemofílicos es una urgencia, me ha atendido durante los dos últimos meses por una caída que tuve al desplazarme con mis bastones hasta el baño, en mi mano derecha debieron colocarme factor 8, este es el último evento que he tenido de sangrado, de estas deficiencias, usted como inspector es bueno resaltar que debo estar pendiente de mi cirugía del cambio total de rodilla que la administración lo sabía.

PREGUNTADO. En qué estado se encuentra el proceso de solicitud de calificación de su discapacidad. **CONTESTO:** Tengo la certificación que está en proceso, yo la solicite desde marzo de 2020, estoy a la espera de que emitan el concepto y la calificación.

PREGUNTADO: Tiene algo más que agregar a la presente diligencia. **CONTESTO:** Doctor Ismael, que es bueno dejar claro y reiterar que esta es una diligencia que se debió hacer antes de iniciar el proceso de reestructuración y por su puesto de mi desvinculación y de la afectación que se me hizo al desvincularme del cargo y que hoy está siendo reclamada o demandada esa desvinculación ante el contencioso administrativo, ya que el juez de tutela me otorgo el derecho a la protección de estabilidad laboral reforzada el cual se está cumpliendo parcialmente en el cargo que ocupó como jefe de la oficina administrativa hasta tanto el juez falle de fondo, dos, es de resaltar edad que tengo, pues en un mes cumplo 55 años de edad, mi experiencia laboral, mis cotizaciones realizadas y que si la calificación me da para una pensión de vejez anticipada por discapacidad lo voy a hacer dentro de lo que se denomina reten social. Espero el Ministerio ampare mis derechos, quiero manifestar al Ministerio que de lo dicho aquí se Irán hacer llegar las pruebas para que sean tenidas en cuenta. Tales como, la historia Clínica, los oficios enviados y radicados al INFIHUILA y la gobernación y la certificación sobre el trámite de calificación de invalidez que cursa ante el comité regional de invalidez.

Mediante correo electrónico del 12 de noviembre de 2020, el señor, **IDELBER PABON LOPEZ**, allega a este despacho comunicación en la que expresa:

Que al momento de la comunicación de desvinculación laboral el 16 de marzo de 2020, pertenecía a la comisión negociadora del primer pliego de condiciones presentado por **SINTRADEPARTAMENTAL** a la cual se encuentra afiliado, situación de la cual advirtió al **INFIHUILA** mediante radicado 25739 del 16 de febrero de 2020.

Aduce que para la época de su desvinculación se encontraba en plena vigencia la resolución 385 del 12 de marzo de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección social, así como el Decreto presidencial de declaratoria de emergencia económica y social y la circular 021 de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo.

Significa finalmente que en su despido no se tuvieron en cuantos aspectos tales como: Su discapacidad, la enfermedad de su rodilla izquierda, que es un paciente hemofílico, la pérdida de ojo izquierdo, pérdida de oído izquierdo ni el fuero circunstancial en condición de miembro de la comisión negociadora del pliego de peticiones presentado por **SINTRADEPARTAMENTAL** de la cual afiliado. Finalmente, adjunta los siguientes documentos.

Historia clínica de **IDELBER PABON LOPEZ**

Oficios dirigidos a la administración del **INFIHUILA** y a la Gobernación dando a conocer mi estado de debilidad manifiesta por afectación grave en mi salud.

Solicitud de calificación de invalidez del comité regional

Constancia de la Junta Regional que actualmente está en proceso la calificación de Invalidez.

Aplicación de medicamento factor VIII de la IPS Especializada

Auto administrativo de la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho de la Resolución 410111 33 33 001 2020 00154 00, providencia juzgada primero administrativo oral del circuito judicial de Neiva Huila

Pronunciamento sindical en relación con su caso. Archivo contenido en 69 Folios pdf.

denominado "PROTECCIÓN ESPECIAL EN CASO DE SUPRESIÓN DEL EMPLEO COMO CONSECUENCIA DE UNA REFORMA DE PLANTA DE PERSONAL" se estableció que pese a la preexistencia de diferentes patologías el funcionario no había sido objeto de calificación respecto de la pérdida de capacidad que argumentaba continuamente, a fin de acreditar ante la entidad su presunta condición de discapacidad, padre cabeza de familia o cualquier otra que lo pusiera en un marco especial de protección, como lo exige el art. 2.2.12.1.2.2 del Decreto 648 de 2017, que señala lo siguiente;

ARTÍCULO 2.2.12.1.2.2 Trámite. Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal respetarán las siguientes reglas:

1. Acreditación de la causal de protección:

(...)

Atendiendo a lo inmediatamente anterior, al no cumplirse con los requisitos legalmente establecidos para aplicar la estabilidad laboral reforzada, no era procedente para la entidad dar aplicación a dichas medidas de protección atendiendo a que objetivamente el funcionario no era destinatario de estas.

Que atendiendo a las condiciones que objetivas que se exponen se consideró por parte de la entidad que al no tratarse de una persona que estuviera incurso en las condiciones establecidas en la Ley no se requería de la autorización del Ministerio del trabajo para su desvinculación, toda vez que no se trataba de una persona que estuviera sujeta a estabilidad laboral reforzada en los términos de Ley, y atendiendo a que la causal objetiva de supresión del cargo estaba plenamente validada por el ordenamiento jurídico, adicional a ello es preciso señalar que dadas las características de la situación jurídica presentada donde se tenía por parte de la entidad a un empleado en un cargo sin funciones yendo en contradicción directa de los principios y normas de rango constitucional. (...)

(...) Una vez desvinculado el funcionario, el mismo acude mediante tutela en amparo a sus derechos fundamentales, en contra de la entidad, donde el juez de tutela a partir de su interpretación de la jurisprudencia y la historia clínica del exfuncionario y ante la ausencia de la autorización por parte del ministerio aplica una presunción de discriminación por parte de la entidad en la desvinculación desatando en favor del exfuncionario la acción constitucional.

Que dadas las especiales circunstancias que se presentaban en el país con relación a la declaratoria de pandemia y la suspensión por ese entonces por tiempo indeterminado de los términos procesales el Juez de tutela considero viable a fin de prevenir un perjuicio mayor la imposición de medidas de carácter transitorias en favor del trabajador, incluyendo la reincorporación del mismo a la entidad hasta tanto un juez de la jurisdicción decidiera de fondo la acción que para el efecto interpusiera el trabajador, o hasta tanto la entidad obtuviera la autorización del ministerio de trabajo, lo cual consta en el Artículo Tercero de la Sentencia de Tutela fechada el 24 de abril, donde se advierte al señor IDELBER PABON LOPEZ que los efectos de esta sentencia se mantendrán únicamente mientras no exista autorización por parte del Ministerio del Trabajo (...) con lo cual se habilita a la Entidad estatal para subsanar el defecto de que adoleció a la vista del juez la desvinculación del funcionario. Y lo condiciona a obtener de forma posterior a la desvinculación la autorización cuya ausencia reprocha el juzgador y con ello terminar con la aplicación de la medida preventiva y transitoria impuesta.

Que en cumplimiento de la medida mencionada se procedió al nombramiento del exfuncionario ahora en el cargo de Jefe de Oficina Administrativa por cuenta de la imposibilidad jurídica de reintegrarlo en cualquier otro empleo incluido el que detentaba puesto que ya no existe para el ordenamiento jurídico.

Hasta aquí los hechos y fundamentos de derecho expuestos en la solicitud y frente a los cuales deben evaluarse las consideraciones del Acto administrativo que pone fin a la actuación administrativa.

Las razones y fundamentos legales argumentados por el recurrente son los siguientes:

"(...) En cuanto a los hechos que anteceden la solicitud se encuentra la Entidad estatal INFIHUILA, que previa realización de un proceso de reestructuración administrativa y en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 1474 de 2011 adelanta una reforma a la plata de personal consistente en la supresión de un cargo (Profesional Especializado Código 105 Grado 19, con funciones de control Interno) y la creación en su lugar de otro cargo (asesor de Control Interno Código 105 grado 01) por cuenta del cambio en la naturaleza jurídica del cargo el cual por ministerio de la Ley paso de ser de libre nombramiento y remoción a cargo de libre nombramiento y de periodo, cuya nominación no corresponde al representante legal de la entidad sino al Gobernador del Departamento. que, pese a que el cargo de profesional universitario señalado había sido suprimido por el consejo directivo de la entidad como máximo órgano de dirección, con posterioridad al proceso de reestructuración el entonces gerente de la entidad mediante resolución 115 de 2019 dispuso la reincorporación transitoria del señor PABON LOPEZ dentro del cargo suprimido hasta tanto se realizara el nombramiento del funcionario de periodo que ocuparía la vacante existente.

Que, en marzo de 2020, antes de haber transcurrido tres meses de la actual administración, de conformidad con lo dispuesto en la Ley y lo reglamentado por el Consejo Directivo de la Entidad se produce el Nombramiento del funcionario que debía ocupar la plaza laboral creada y se materializa la condición a la cual estaba sometida la permanencia del cargo que transitoriamente se había habilitado. A lo cual correspondía a la actúa administración expedir los actos correspondientes a la desvinculación del funcionario.

Que atendiendo a que el funcionario de forma reiterativa y vehemente dentro de múltiples comunicaciones se refería a su empleo como de carrera administrativa e insistía en que su vinculación era en provisionalidad, y atendiendo a que la funcionaria que ingreso dentro del proceso de reestructuración para adelantar las labores referentes a tanto humano no disponía de la memoria y conocimiento histórico de la entidad y la premura existente para la entidad en adoptar las medidas pertinentes por cuanto al realizarse el nombramiento y posesión del cargo de Asesor de Control Interno el cargo de profesional universitario había quedado sin funciones y esto representaba vulneración a principios legales y constitucionales e incluso fiscales y disciplinarios que podía repercutir en los demás funcionarios de la entidad se procedió a realizar el análisis pertinente a fin de adoptar los actos referentes a la vinculación laboral del funcionario.

Que producto de la desinformación señalada y la buena fe de la entidad y previo el análisis del expediente laboral del funcionario a la Luz de lo reglado en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente se produce un acto administrativo de insubsistencia, respecto del presunto nombramiento en provisionalidad, en el cargo de carrera administrativa, para lo cual se tuvo en consideración lo dispuesto en el artículo 41. Sobre la posibilidad de terminar la relación laboral amparado en la causal objetiva de supresión del cargo, atendiendo a que dicha supresión se materializó en 2019 y que claramente así lo reconoció la resolución 115 de 2019 que transitoriamente vinculó al funcionario en dicho cargo; así mismo y atendiendo a la jurisprudencia Constitucional respecto de la estabilidad laboral intermedia o relativa propia de los funcionarios que ocupan cargos de carrera administrativa en provisionalidad se realizó la pertinente motivación del acto administrativo indicando de forma clara y expresa las razones de hecho y derecho en que se fundamentaba la decisión de desvinculación, de acuerdo a la información de que se disponía para el momento.

Que del análisis del expediente administrativo del funcionario y los soportes que reposaban en el mismo a marzo de 2020 y a lo dispuesto en el Capítulo 1 del decreto 648 de 2017

desvinculación el funcionario interpuso acción de tutela basada en los mismos argumentos, a lo cual el juez concedió el amparo al accionante de forma preventiva y transitoria atendiendo a que pese a la existencia de una acción adecuada para la defensa de sus derechos, la situación suscitada por la pandemia y la suspensión indefinida de términos judiciales amenazaba su mínimo vital y su dignidad

Ahora respecto de la decisión adoptada dentro de las consideraciones que sirven de sustento a la misma el despacho procede a hacer una enunciación de las distintas disposiciones de orden legal y pronunciamientos jurisprudenciales que resultan aplicables al caso analizado, sin que su análisis se abstraiga a los hechos enunciados en la solicitud, sino que por el contrario después de citarlos se limita a enunciar las afirmaciones y documentos relativos a situación de salud del trabajador sin verificar el cumplimiento de los requisitos dispuesto por la ley y la jurisprudencia para que el mismo sea objeto de la protección especial, y termina afirmando que de conformidad con todo lo anteriormente señalado y atendiendo a la situación de salud de trabajador no procede la autorización solicitada y en su lugar deberá ser sujeto de especial protección.

Con lo enunciado se pone de presencia la falta de agotamiento de la solicitud en el entendido de que los hechos y causales que se expusieron en la misma no fueron abordados por la entidad, así mismo se evidencia la ausencia de motivación o la poca coherencia respecto de la decisión adoptada y la parte motiva del acto

PETICIONES

Al tenor de lo expuesto.

PRIMERO. – conceda el recurso de Reposición de la Resolución 277 de 15 de diciembre de 2020 revocando su parte resolutive y autorizando la desvinculación en los términos expuestos.

SEGUNDO. - En caso de negarse el recurso de reposición se conceda en subsidio el de apelación ante el superior jerárquico del funcionario que adopta la decisión recurrida. (...)

VI. PRUEBAS PRACTICADAS

No se solicitaron pruebas dentro de los recursos de reposición y en subsidio apelación.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

En cumplimiento de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto 4108 del 02 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y atendiendo al principio constitucional de la doble instancia y al tenor de lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 1437 de 2011, el Despacho de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, ostenta la competencia para decidir los asuntos que en Segunda Instancia se generan por las actuaciones de la Coordinadora del Grupo de Prevención, Vigilancia y Control, Resolución de Conflictos – Conciliación de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo.

Se procedió a verificar que el recurso presentado haya sido interpuesto dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, razón por la cual se procede a resolver la apelación interpuesta.

Ahora respecto de la solicitud además de las situaciones informadas anteriormente con ocasión a la interposición de demanda por parte del funcionario ante lo contencioso y el estudio que se derivó de todos los antecedentes de la relación laboral ya a más profundidad se pudieron advertir nuevas situaciones las cuales se pusieron en conocimiento en la solicitud como son:

- 1.) la vinculación bajo la cual el señor **IDELBER PABON LOPEZ** ingreso a la entidad en el cargo de asesor Código 105 Grado 19, fue en libre nombramiento y remoción, así mismo todos y cada uno de los nombramiento y actos de incorporación que de forma sucesiva se realizaron al funcionario modificando la nomenclatura del empleo sin afectar la naturaleza jurídica del cargo ni sus funciones (control Interno), incluyendo la denominación de profesional especializado correspondieron por mandato de la Ley a la misma naturaleza de libre nombramiento y remoción.
- 2.) el Acto administrativo Resolución 115 de 2019, por la cual el anterior gerente reincorporo de forma transitoria al funcionario a la planta de personal de la entidad en un cargo ya suprimido por parte de una autoridad superior (consejo Directivo) y que supedito o condicionó su permanencia a un acto discrecional del Gobernador, al momento de su desvinculación no había sido objeto de reparo por parte del funcionario ante la jurisdicción, es más ni siquiera se evidencia que se hubiera agotado los recursos de la vía gubernativa contra dicho acto, esto para significar, que la supresión del cargo como consecuencia del nombramiento y posesión por parte del señor gobernador del nuevo Asesor de Control Interno, se constituye en una causal objetiva para retiro del servicio de los funcionarios que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción en los términos establecido en el numeral 1, artículo 41 de la LA Ley 909 de 2004.
- 3.) Que de conformidad con los elementos de que disponía la entidad al momento de la desvinculación, y los soportes que reposaban para entonces en la historia o expediente administrativo laboral del funcionario, pese a la enunciación en diferentes comunicaciones emitidas por parte del mismo funcionario respecto de la multiplicidad de patologías que le aquejaban y su recurrente solicitud de reconocimiento de la condición de estabilidad laboral reforzada, dentro de su expediente no se disponía a la fecha de los hechos de calificación alguna respecto de las citadas pérdidas funcionales y discapacidades argumentadas.
- 4.) Que atendiendo a las anteriores circunstancias y al no cumplir con los requisito objetivos establecidos en la ley para que fuera obligatorio el agotamiento de la autorización del ministerio del trabajo para la desvinculación del trabajador, y atendiendo a la desinformación que a través de sus comunicaciones generó el funcionario al referirse a su vinculación como de provisionalidad en un cargo de carrera, al momento en que se produce el nombramiento de la Asesora de Control interno por el gobernador concretando así la supresión del cargo de Profesional especializado y sustrayendo las funciones de dicho cargo las cuales a partir de ese momento quedaron en cabeza de la nueva funcionaria, indujo al error a la entidad lo que conllevó a que el gerente declarara insubsistente el presunto nombramiento en provisionalidad que no existía mediante Acto motivado como consta en los respectivos documentos y la causal de supresión del empleo, cuando lo que correspondía en derecho era la declaratoria de insubsistencia en los términos establecidos para los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 5.) Que aludiéndose a un nombramiento que supuestamente correspondía a un cargo de carrera administrativa en provisionalidad, y aplicando la presunción derivada del no agotamiento de la autorización por parte del ministerio aun desconociendo los normas que rigen puntualmente el empleo público en cuanto a las causas objetivas de

de Pierna Derecha a Nivel del Tercio medio de Niño por Trauma en pierna – remodelación de muñón en pierna derecha, condición médica que conocía de antemano la entidad accionada, más el hecho de especial relevancia de que el actor tiene pendiente de programación según diagnóstico médico que reposa en la historia clínica allegada al expediente, una cirugía de reemplazo total de rodilla izquierda provocados por cambios artrósicos degenerativos femo tibiales y patelofemorales con disminución de los espacios articulares, esclerosis de las superficies óseas en contacto y prominente formaciones osteofíticas. Condiciones especiales de debilidad manifiesta que el Juez de Tutela (Juzgado Segundo civil Municipal de Neiva) en fecha el 24 de abril de 2020 tuvo en cuenta para conceder el aparato a la estabilidad reforzada del señor Pabón López. Por tanto, no avizora el Despacho de la Dirección Territorial del Huila que no se haya incumplido lo establecido en el artículo 80 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativos segundo párrafo cuando señala "La decisión resolverá todas las peticiones que hayan sido oportunamente planteadas y las que surjan con motivo del recurso". De otro lado se debe tener en cuenta lo manifestado por la Honorable cuando dice "el derecho a la estabilidad reforzada no es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad moderada, severa o profunda; es predicable de todas las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta por tener una afectación en su salud que les impida o dificulte de forma sustancial el desempeño de sus labores en las condiciones regulares".

Sea lo segundo precisar al recurrente, que la jurisprudencia del consejo de estado se ocupado de definir y establecer el contenido y alcance de falta de motivación del acto administrativo como constitutivo de nulidad. Así, en sentencia del 8 de septiembre de 2005 preciso lo siguiente:

De conformidad con el artículo 84 del Código Administrativo, se entiende que la existencia real de los motivos de un acto administrativo constituye uno de los fundamentos de legalidad, apunto de que se demuestre de que los motivos que se expresan en el acto como fuente del mismo no son reales, o no existen, o están maquillados, se presenta un vicio que invalida el acto administrativo llamado falta motivación.

(...)

En sentencia del 19 de mayo de 10098, puntualizo sobre la falsa motivación de los actos administrativos los siguientes:

"La falsa motivación se configura cuando para fundamentación el acto se dan razones engañosas, simuladas, contrarias a la realidad. La motivación de un acto implica que la manifestación de la administración tiene una causa que la justifica, y ella debe obedecer a criterios de legalidad, certeza de los hechos, debió dar calificación jurídica y apreciación razonable.

Los lineamientos jurisprudenciales precedentes esbozan de manera clara que la falta de motivación del acto tiene ocurrencia cuando i)se presentan inexistencia de fundamentos hecho o de derecho en la manifestación de voluntad de la administración pública ii)lo supuesto de hecho esgrimidos en el acto son contrarios a la realidad, bien por error o por razione engañosas o simuladas iii) porque el autor de lacto – sic le ha dado a los motivos de hecho o de derecho un alcance que no tienen y iv)porque los motivos que sirven de fundamento al acto no justifiquen la decisión.

De otro lado y frente a la ausencia de motivación, el consejo de Estado indico, habrá ausencia de motivación por falta fundamentos de hecho en la manifestación de voluntad de la administración y violación directa de la ley cuando hay falta de aplicación o interpretación de la Ley, indebida aplicación o interpretación errónea..."

Una vez valorado los documentos y el proceso no avizora el Despacho de la Dirección Territorial que se haya dado una falta de motivación durante el proceso seguido, toda vez en la resolución 277 del quince (15) de diciembre de dos mil veinte 2020 por medio de la cual se niega la petición de autorización de vínculo laboral, como en la resolución 381 del 21 de junio de 2021 que resuelve recurso de reposición fueron analizados cada uno de los supuestos de hechos y de derecho, los

Para determinar si es procedente **modificar, confirmar o revocar** el acto recurrido en apelación proferido en sede de primera instancia, la Dirección dividirá el estudio en acápite, no sin antes manifestar que tendrá en cuenta los hechos, pruebas y argumentación esgrimida por el recurrente, en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción, así como las consideraciones que soportan el acto administrativo expedido por el Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, y De Resolución de Conflictos – Conciliación de la Territorial Huila.

De acuerdo con lo anterior la Dirección Territorial procede al estudio del recurso de apelación interpuesto contra la Resolución No. **277 del 15 de diciembre de 2020**, emanada de la Coordinación del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, y De Resolución de Conflictos – Conciliación de la Territorial Huila, con el fin de desatar los argumentos planteados por el libelista.

VIII. CASO CONCRETO

teniendo en cuenta que el procedimiento administrativo surtido por los funcionarios del Ministerio del Trabajo de la Dirección Territorial del Huila del Ministerio del Trabajo, se circunscribió a los presupuestos fácticos y pretensiones, objeto de la solicitud, en donde resulta viable precisar que tanto el Coordinador del Grupo de Atención al ciudadano y tramites de la Dirección Territorial del Huila, como los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social comisionados, ajustaron su actuar a lo establecido en la Ley 1437 de 2011, a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución, al igual que los términos de la Circular 049 del 01 de agosto de 2019, mediante la cual se emiten lineamientos institucionales al respecto de criterios para autorizar la terminación de la relación laboral de trabajadores que se encuentren en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por condiciones de salud, criterios que se aplican que se hace extensiva a las diversas estabildades existentes en nuestro ordenamiento jurídico. delimitando la correspondiente actuación como policía administrativa, tal y como lo demuestran las diferentes actuaciones administrativas que se desarrollaron durante la actuación.

Uno problemas jurídicos a plantear en la alzada y cuya solución determina la posibilidad de abordar otros debatidos en el plenario, en primer orden, es falta de agotamiento de la solicitud; y la ausencia de motivación.

El recudo probatorio nos confirma que el ad quo ha cumplido y agotado las solicitudes realizadas por el recurrente dando aplicación al artículo 80 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativos, siendo suelta la petición de solicitud de dar por terminado vínculo laboral con el **señor IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970 mediante resolución 277 del quince (15) de diciembre de dos mil veinte (2020), la cual **resolvió No autorizar del vínculo laboral existente entre el empleador, INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA-INFHUILA y el servidor público IDELBER PABON LOPEZ identificado con C.C. 12.231.970**, el Inspector de conocimiento resolvió de acuerdo a las competencias enunciadas con antelación y conforme lo ha manifestado la Honorable Corte Constitucional, en Sentencia C-200 de 2019, "... es preciso indicar que las actuaciones que realiza el Ministerio del Trabajo en esta materia solo obedecen al mandato legal que lo ordena, el cual faculta y limita al inspector del trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, mas no para que califique o declare derechos, así como validación o ratificación de la ocurrencia de los hechos que constituyen la justa causa invocada por el empleador ..." actuación que realizo el funcionario de conocimiento de acuerdo con las calidades de funcionario público con una especial protección, según los documentos aportados en el proceso se puede establecer el estado de salud especial del señor **IDELBER PABON LOPEZ**, según los documentos arrimados al expediente como es la historia clínica, argumentos por el mismo señor Pabón López en acta de fecha día 9 de noviembre de 2020 a las 10, este padece en la actualidad de las siguientes patologías: 1) *Artropatía Hemofilia de Rodilla Izquierda + Obesidad*, 2) *Perdida de Visión por Ol*, 3) *Hemofilia*, y 4) *Amputación*

forzoso explicar de manera clara, detallada y precisa cuáles son las razones por las cuales se prescindirá de los servicios del funcionario en cuestión". (...)

Situación que sigue siendo reitera en el escrito que fundamenta los recursos presentados, en los siguientes términos:

"(...)Que atendiendo a que el funcionario de forma reiterativa y vehemente dentro de múltiples comunicaciones se refería a su empleo como de carrera administrativa e insistía en que su vinculación era en provisionalidad, y atendiendo a que la funcionaria que ingreso dentro del proceso de reestructuración para adelantar las labores referentes a tanto humano no disponía de la memoria y conocimiento histórico de la entidad y la premura existente para la entidad en adoptar las medidas pertinentes por cuanto al realizarse el nombramiento y posesión del cargo de Asesor de Control Interno el cargo de profesional universitario había quedado sin funciones y esto representaba vulneración a principios legales y constitucionales e incluso fiscales y disciplinarios que podía repercutir en los demás funcionarios de la entidad se procedió a realizar el análisis pertinente a fin de adoptar los actos referentes a la vinculación laboral del funcionario.

Que producto de la desinformación señalada y la buena fe de la entidad y previo el análisis del expediente laboral del funcionario a la Luz de lo reglado en la Ley 909 de 2004 y demás normatividad vigente se produce un acto administrativo de insubsistencia, respecto del presunto nombramiento en provisionalidad, en el cargo de carrera administrativa, para lo cual se tuvo en consideración lo dispuesto en el artículo 41. Sobre la posibilidad de terminar la relación laboral amparado en la causal objetiva de supresión del cargo, atendiendo a que dicha supresión se materializó en 2019 y que claramente así lo reconoció la resolución 115 de 2019 que transitoriamente vinculó al funcionario en dicho cargo; así mismo y atendiendo a la jurisprudencia Constitucional respecto de la estabilidad laboral intermedia o relativa propia de los funcionarios que ocupan cargos de carrera administrativa en provisionalidad se realizó la pertinente motivación del acto administrativo indicando de forma clara y expresa las razones de hecho y derecho en que se fundamentaba la decisión de desvinculación, de acuerdo a la información de que se disponía para el momento.(...)"

Dicha situación, no fue subsanada satisfactoriamente en sedes de las actuaciones administrativas adelantadas, ni para este servidor, lo que pone en duda, la naturaleza jurídica del tipo de cargo desempeñado por el señor Pabón López, que sirve de sustento esencial para la toma de esta determinación.

En cuanto a los beneficios laborales señalados en la Ley 790 de 2002, la jurisprudencia constitucional ha dejado en claro que, en los procesos de reestructuración de la administración pública, el Estado debe guardar especial cuidado con los servidores públicos que, por sus condiciones particulares, tendrían dificultad para encontrar un nuevo empleo o cuando la terminación de la relación laboral les afecta gravemente su subsistencia y la estabilidad de su núcleo familiar. Por esa razón, ha concluido que esa medida de discriminación positiva "constituye un avance significativo en la salvaguarda laboral de un cierto grupo de personas y es claro ejemplo de la evolución de las medidas estatales tendientes a compensar la desigualdad y la discriminación en ese ámbito, conforme lo dispone el artículo 13 constitucional."

Es así como cuando el amparo versa sobre los derechos fundamentales de los sujetos de especial protección constitucional como consecuencia del estado de debilidad manifiesta en el que se encuentran y de la especial protección que el texto superior les brinda, se pueda hacer un examen menos estricto de las reglas de procedencia.

Como se vio en el acápite anterior, el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, señala 3 grupos de beneficiarios, a saber: i) las madres cabeza de familia sin alternativa económica, ii) las personas con limitación física, mental, visual o auditiva y iii) los servidores públicos que cumplen con la totalidad de

llevaron a tomar la decisión denegando el permiso por considerar que el señor **IDELBER PABON LOPEZ**, ostentaba de una especial protección esto de acuerdo con los documentos y hechos narrados por el mismo como ya se señaló, como pruebas se tienen la historias clínica, argumentos testimoniales recibidos en acta del 9 de noviembre de 2020, y fundamentos de la Tutela de fecha 24 de abril de 2020, documentos que reposan en el expediente.

De otro lado se tiene igualmente el fundamento del recurso de reposición realizado por el funcionario del conocimiento, fundamentos de hecho y de derecho que dan pleno conocimiento de porque se toma la decisión de negar el permiso de solicitud de autorización para dar por terminado el contrato de trabajo del servidor público señor Pabón López, así: *"este servidor público no cuenta con el convencimiento necesario para tener certeza de la naturaleza jurídica de la vinculación del señor Idelber Pabón López en el Instituto Financiero Para el Desarrollo del Huila – INFIHUILA-, máxime cuando se advirtió desde la solicitud, por parte de la entidad, lo siguiente:"*

"(...) Siendo preciso señalar que, con el nombramiento y posesión del Actual Asesor de Control Interno, las funciones establecidas en el manual específico de funciones para el ya extinto cargo de profesional especializado Acuerdo 005 de 2012 fueron asumidas en su totalidad por parte del asesor de control interno Acuerdo 008 de 2019, quedando dicho cargo sin funciones, ante lo cual ha dispuesto la normatividad vigente que no puede existir un empleo público sin funciones.

Que partiendo de las afirmaciones realizadas por parte del entonces funcionario, así como de las afirmaciones de los servidores con funciones de talento humano, en el sentido de que el nombramiento de PABÓN LÓPEZ correspondía a un nombramiento en provisionalidad de un empleo de carrera administrativa, la entidad en cabeza de la actual administración fue inducida al error, al punto de realizar la desvinculación mediante Acto Motivado a fin de guardar las garantías de estabilidad relativa de que gozan los empleados vinculados por dicha modalidad de acuerdo a la jurisprudencia.

Que La Corte Constitucional mediante sentencia T-326 del 3 de junio de dos mil catorce (2014), Magistrada Ponente, MARIA VICTORIA CALLE CORREA, al pronunciarse sobre la estabilidad del empleado vinculado con carácter provisional, señaló: *"Los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad."* Igualmente, la Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia SU 917 de 2010, al pronunciarse sobre el retiro de los empleados provisionales, señaló: *"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".* En otras palabras, de acuerdo con la jurisprudencia decantada por esta Corporación, *"para que un acto administrativo de desvinculación se considere motivado es*

los requisitos de edad y tiempo de servicios, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de 3 años contados a partir de la promulgación de la ley.

Por su parte, el **Decreto 190 de 2003, reglamentario de la Ley 790 de 2002**, definió en su artículo 1º dichos grupos de la siguiente manera:

"(...)

1.4 Persona con limitación física, mental, visual o auditiva: Aquella que por tener comprometida de manera irreversible la función de un órgano tiene igualmente afectada su actividad y se encuentra en desventaja en sus interacciones con el entorno laboral, social y cultural. De conformidad con la valoración médica de que se trata más adelante, se considera:

a) Limitación auditiva: A partir de la pérdida bilateral auditiva moderada/severa, esto es, cuando la persona sólo escucha sonidos a partir de 51 decibeles, con amplificación, lo cual genera dificultades en situaciones que requieren comunicación verbal especialmente en grupos grandes; puede o no haber originado demoras en el desarrollo del lenguaje hablado que reduce la inteligibilidad de su habla si no hay intervención y amplificación;

b) Limitación visual: A partir de la pérdida bilateral visual desde un rango del 20/60 hasta la no percepción visual junto con un compromiso de la vía óptica que produce alteraciones del campo visual desde el 10 grado del punto de fijación. Los estados ópticos del ojo, como la miopía, la hipermetropía o el astigmatismo, por ser condiciones orgánicas reversibles mediante el uso de anteojos, lentes de contacto o cirugía, no se predicen como limitaciones;

c) Limitación física o mental: Quien sea calificado con una pérdida de capacidad laboral en un rango entre el veinticinco (25) por ciento y el cincuenta (50) por ciento, teniendo en cuenta los factores de deficiencia, discapacidad y minusvalía.

Lo anterior muestra con claridad que, de acuerdo con las normas generales que reglamentan los beneficios de estabilidad laboral regulados en el **artículo 12 de la Ley 790 de 2002**, los beneficios de la acción afirmativa de estabilidad laboral reforzada se aplican a los servidores públicos con limitación física, mental, visual o auditiva, cuya condición debe demostrarse mediante la calificación médica de la EPS y/o las Juntas Calificadoras correspondientes a la Empresa Promotora de Salud o a la administradora de riesgos profesionales a la que se encuentra afiliado el trabajador.

Adicionalmente, en la petición inicial presentada ante esta dirección Territorial, se consigna textualmente lo siguiente:

"(...) Que del análisis del expediente administrativo del funcionario y los soportes que reposaban en el mismo a marzo de 2020 y a lo dispuesto en el Capítulo 1 del decreto 648 de 2017 denominado "PROTECCIÓN ESPECIAL EN CASO DE SUPRESIÓN DEL EMPLEO COMO CONSECUENCIA DE UNA REFORMA DE PLANTA DE PERSONAL" se estableció que pese a la preexistencia de diferentes patologías el funcionario no había sido objeto de calificación respecto de la pérdida de capacidad que argumentaba continuamente, a fin de acreditar ante la entidad su presunta condición de discapacidad, padre cabeza de familia o cualquier otra que lo pusiera en un marco especial de protección, como lo exige el art. 2.2.12.1.2.2 del Decreto 648 de 2017, que señala lo siguiente; 2.2.12.1.2.2 Trámite. Para hacer efectiva la estabilidad laboral de que trata el artículo anterior, los organismos y entidades que modifiquen sus plantas de personal respetarán las siguientes reglas:

1. Acreditación de la causal de protección:

Que atendiendo a las condiciones que objetivas que se exponen se consideró por parte de la entidad que al no tratarse de una persona que estuviera incurso en las condiciones

establecidas en la Ley no se requería de la autorización del Ministerio del trabajo para su desvinculación, toda vez que no se trataba de una persona que estuviera sujeta a estabilidad laboral reforzada en los términos de Ley, y atendiendo a que la causal objetiva de supresión del cargo estaba plenamente validada por el ordenamiento jurídico, adicional a ello es preciso señalar que dadas las características de la situación jurídica presentada donde se tenía por parte de la entidad a un empleado en un cargo sin funciones yendo en contradicción directa de los principios y normas de rango constitucional. (...)

Dicho análisis o estudio, nunca fue compartido o trasladado a la entidad o al servidor público, o se adjuntó a la petición realizada o dentro de las pruebas aportadas en los recursos presentado, situación que confirma la duda referente a la naturaleza jurídica de libre y nombramiento del servidor público. Adicionalmente, la **Ley 361 de 1997 en su artículo 26** exige autorización del Ministerio del Trabajo para desvincular a una persona en situación de discapacidad, y por vía de jurisprudencia la Corte Constitucional ha entendido que esa protección se extiende no solo a los que tengan calificación de pérdida de capacidad laboral, **sino también que tengan incapacidad para laborar o incluso quienes se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad por razones de su condición de salud, así no estén declarados como inválidos ni estén bajo incapacidad al momento de su desvinculación.**

Cabe advertir que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, tratándose de empleados públicos, el único caso en que no hay lugar a protección laboral reforzada por razones de salud se trata de los empleos de libre nombramiento y remoción, conforme a los lineamientos de la **sentencia SU-003 de 2018**, circunstancia de la cual no se tiene pleno convencimiento. **Negrillas fuera de texto**".

Como da cuenta el recurrente en su recurso de reposición y en subsidio apelación no aportan nuevo material probatorio para desvirtuar los argumentos de la decisión tomada en la Resolución recurrida, no se presenta ante este Despacho pruebas y argumentos que permitan debatir la decisión y concluir en su revocatoria, por lo tanto se debe actuar como se ha venido reiterando dando cabal cumplimiento a las obligaciones laborales señaladas en las disposiciones normativas expuestas en la Ley 1437 de 2011, a las funciones previstas en la Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral, y en la Constitución, al igual que los términos de la Circular 049 del 01 de agosto de 2019.

Así las cosas, infiere el Despacho que la decisión adoptada por el a quo frente al acto acusado, estuvo ajustada y fundamentada en las pruebas regular y oportunamente aportadas al proceso, y en virtud del análisis realizado, la Directora Territorial del Ministerio de Trabajo, encuentra que no existen méritos sufrientes en el recurso incoado para acceder a las pretensiones del recurrente, en el sentido de que se revoque la resolución impugnada, ya que los argumentos plasmados no logran desvirtuar la decisión tomada en la resolución 277 del 15 de diciembre de 2020, por parte del Coordinador del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia, Control, y De Resolución de Conflictos – Conciliación de la Territorial Huila, del momento, por la cual resolvió **NO AUTORIZAR**, la finalización del vínculo laboral existente entre el empleador, **INSTITUTO FINANCIERO PARA EL DESARROLLO DEL HUILA- INFIHUILA.**, quien solicita la terminación del vínculo laboral existente entre el empleador, INFIHUILA y el servidor público, **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970 expedida en Pitalito Huila.

En mérito de lo expuesto, **LA DIRECTORA TERRITORIAL DEL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**, en ejercicio de sus funciones y por autoridad de la Ley,

RESULEVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad lo dispuesto en la Resolución 277 del quince (15) de diciembre de dos mil veinte (2020) por medio de la cual se resuelve la solicitud de autorización para dar por finalizada la relación con el funcionario **IDELBER PABON LOPEZ**, identificado con C.C. 12.231.970, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas conforme a lo establecido en el artículo 67 y s.s. de la Ley 1437 de 2011 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso Administrativo, advirtiendo que contra la misma no procede ningún recurso.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



CLARA INÉS BORRERO TAMAYO,
Directora Territorial del Huila



Proyectó: Ana J. Vargas G.

