

145

*Tribunal Administrativo de Boyacá*

*Sala de Decisión No. 3*

*Magistrada Ponente: Clara Elisa Cifuentes Ortiz*

Tunja, 02 JUL 2015

Medio de Control: Nulidad y restablecimiento del derecho  
Demandante: **OMAR HERNANDO GÓMEZ HERNÁNDEZ**  
Demandado: Municipio de Sogamoso y otro  
Radicación: 15238 3333 752 2014 00137 01

Decide la Sala el recurso de apelación concedido interpuesto por el apoderado de la parte demandante (minuto 16:30 a 20:46 del vídeo fl. 127) contra la decisión adoptada en audiencia inicial de fecha 20 de mayo de 2015, cuyo registro magnético obra a folio 127 y acta a folios 124 a 126, mediante la cual el Juzgado Administrativo Sección Única Oral de Descongestión de Duitama declaró la terminación del proceso por incumplimiento del requisito de procedibilidad de la demanda, referente a la acreditación del trámite conciliatorio. El recurso fue concedido en el efecto suspensivo.

#### **I. PROVIDENCIA APELADA (fls. 124 – 127)**

En audiencia inicial de 20 de mayo de 2015, el a quo declaró la terminación del proceso de la referencia por incumplimiento del requisito de procedibilidad referente a la acreditación del trámite de conciliación con base en el numeral 1 del artículo 161 del CPACA.

Manifestó que la Ley 1258 de 2009 y su Decreto Reglamentario No. 1716 de 2009 señalaron que la conciliación extrajudicial es un requisito de procedibilidad en asuntos de nulidad y restablecimiento del derecho siempre que verse sobre asuntos de carácter particular y contenido económico; que formularse como pretensión el reconocimiento y pago de prima de servicios, bonificación por recreación y bonificación por servicios prestados, frente a ellas debió agotarse previamente la conciliación extrajudicial.

*Citó sentencia del Consejo de Estado<sup>1</sup> para indicar que la Constitución Política establece la facultad de conciliación únicamente sobre derechos inciertos y discutibles que se pueden plasmar en un acto administrativo de carácter particular susceptible de medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho y que la falta de este requisito de procedibilidad implicaría sentencia inhibitoria por lo cual procedía declarar la terminación del proceso.*

*Dijo que frente al caso de la referencia, no existe seguridad sobre el derecho reclamado, pues, si bien afirma tenerlo, no existe certeza sobre el hecho del reconocimiento y pago de la prima de servicios, bonificación por servicios prestados y bonificación por recreación, por lo tanto, el asunto es conciliable.*

## **II. RECURSO DE APELACIÓN**

*A minuto 16:28 de la audiencia inicial llevada a cabo el día 20 de mayo de 2015 (fls. 127) el apoderado de la parte demandante interpuso y sustentó el recurso de apelación frente al auto que declaró terminado el proceso.*

*Indicó que las pretensiones de su representado se encuentran plasmadas en el Decreto 1042 de 1978 y por lo tanto están dentro de los derechos laborales mínimos. Así mismo, manifestó que conforme al artículo 53 de la Constitución Política los derechos demandados son irrenunciables y por ello no son susceptibles de conciliación ni transacción; que los órganos de cierre de la jurisdicción, han señalado como conciliables las sanciones y los plazos concedidos a las entidades para cumplir con los trabajadores.*

*Finalmente, que tratándose de la relación laboral se debería dar prioridad a la justicia y no a las formalidades.*

## **III. PARA RESOLVER SE CONSIDERA**

*Decide la Sala el recurso de apelación presentado por la parte demandada contra el auto de 20 de mayo de 2015, que declaró la terminación del proceso por falta del requisito de procedibilidad de conciliación.*

**De la conciliación extrajudicial y los derechos establecidos en la ley:**

---

<sup>1</sup> Sentencia de 2 de agosto de 2012 con radicación número 0991-12

MAC

De conformidad con el numeral 1º del artículo 161 del CPACA es requisito de procedibilidad para acudir en demanda, haber agotado previamente la conciliación extrajudicial. Dice la norma:

*“Artículo 161. Requisitos previos para demandar. La presentación de la demanda se someterá al cumplimiento de requisitos previos en los siguientes casos:*

*1. Cuando los asuntos sean conciliables, el trámite de la conciliación extrajudicial constituirá requisito de procedibilidad de toda demanda en que se formulen pretensiones relativas a nulidad con restablecimiento del derecho, reparación directa y controversias contractuales.*

*En los demás asuntos podrá adelantarse la conciliación extrajudicial siempre y cuando no se encuentre expresamente prohibida.”*

La Corte Constitucional en sentencia T-023 de 2012 se refirió de la siguiente forma a los asuntos que no son susceptibles de conciliación extrajudicial. Dijo:

*“...se observa que no son susceptibles de conciliación extrajudicial (i) los asuntos que versen sobre conflictos de carácter tributario, (ii) los que deban tramitarse mediante el proceso ejecutivo de que trata el artículo 75 de la Ley 80 de 1993, (iii) aquellos en los cuales la correspondiente acción haya caducado; así como, (iv) los asuntos que versen sobre actos administrativos que se refieran a derechos de carácter laboral ciertos e indiscutibles y a derechos mínimos e intransigibles, en cumplimiento del mandato del artículo 53 Superior y de la referida sentencia de unificación del Consejo de Estado. En otras palabras, en estos casos señalados no se exige el agotamiento del referido requisito de procedibilidad.” Negrilla fuera de texto*

En este mismo sentido el Consejo de Estado<sup>2</sup> ha precisado que “(...) en el campo del derecho administrativo laboral, la Constitución Política establece la facultad de conciliación únicamente sobre derechos inciertos y discutibles, así como la irrenunciabilidad del derecho a la seguridad social y de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales (art. 53<sup>3</sup> de la CP.).” Negrilla fuera de texto.

<sup>2</sup> Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B, Sentencia con Radicación número 68001-23-31-000-2011 00450-01 (2931-13) C.P. Gerardo Arenas Monsalve.

<sup>3</sup> ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Así las cosas, la conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad en el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho no es exigible en los casos que se pretenda el reconocimiento de los derechos mínimos establecidos en normas laborales conforme al artículo 53 Superior, principio que resalta la protección constitucional que se le brinda al trabajador, tal como lo establece el artículo 2º de la Carta Política.

La Corte Constitucional ha insistido que los acuerdos conciliatorios en los que se desconozcan los mínimos de la normatividad laboral carecen de fuerza frente a la Constitución Política, pues, la conciliación en derecho laboral es relativo y no puede abarcar derechos irrenunciables de los trabajadores, al respecto consideró que “...en lo referente a las conciliaciones en materia laboral, si bien, en cuanto cumplan las condiciones legales, **están llamadas a resolver las diferencias entre patronos y trabajadores en aspectos salariales y prestacionales**, carecen de fuerza, frente a la Constitución, para hacer que el trabajador mediante ellas renuncie a **derechos suyos ciertos e indiscutibles** (...)”<sup>4</sup>

Se infiere entonces, tal como lo ha entendido la jurisprudencia, que **en tanto se demande el reconocimiento de derechos laborales establecidos en la ley**, ellos tienen carácter mínimo y, por consecuencia, son irrenunciables lo cual impone al juzgador determinar, en cada caso concreto, si debe o no agotarse el requisito de conciliación extrajudicial previamente.

- **De los derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables**

El artículo 53 de la Constitución política estableció que los trabajadores cuentan con unos mínimos fundamentales y ello implica su carácter de ciertos e indiscutibles, sin posibilidad de negociación por las partes.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de 8 de junio de 2011 Radicado No. 35157, señaló al respecto:

*“...el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. **Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no***

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia de 9 de diciembre de 1999 con radicación número T-1088/99. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Accionante: Alicia Forigua Farfan

147

*el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales” Negrilla fuera de texto.*

Entonces, el carácter de cierto e indiscutible del derecho laboral no deriva de la aceptación que del mismo haga el empleador y tampoco de la circunstancia que por la posición que adopte el mencionado, implique para el trabajador la necesidad de acudir el demanda ante la jurisdicción. Como lo precisa la jurisprudencia traída a colación, no es el desconocimiento del derecho demandado el que le impone su carácter de renunciante o negociable. En este sentido precisó la Corte Constitucional en la Sentencia T-320 de 2012, aludiendo a la sentencia acabada de citar, precisó:

*“...3.2. Esta evidente intromisión estatal, cuyo propósito es impedir que las personas renuncien a derechos laborales y de seguridad social ciertos e indiscutibles, aun si consienten voluntariamente en ello, encuentra respaldo en la creencia fundada de que los trabajadores y los afiliados al sistema de seguridad social pueden verse forzados a realizar renunciaciones como respuesta a un estado de necesidad y en la convicción de que, de facto, las relaciones laborales no se desenvuelven en un plano de igualdad entre empleador y trabajador, cuestionando así la vetusta idea de que las relaciones entre privados siempre se desarrollan en un plano de horizontalidad e igualdad y conduciendo a la necesidad de entregarle a los trabajadores una tutela reforzada<sup>5</sup>. En virtud de esta misma concepción existen, por ejemplo, en el derecho laboral el principio protector<sup>6</sup> y en el derecho civil, ámbito en el que tradicionalmente ha prevalecido con mayor acento la creencia de que los vínculos están permeados por el principio de la igualdad, normas que amparan a los incapaces<sup>7</sup> y normas que protegen al arrendatario<sup>8</sup>, parte que se considera la más débil en el contrato de arrendamiento.*

*En la sentencia C-660 de 1996, esta Corporación describió la desigualdad que subyace a ciertos vínculos jurídicos, desigualdad que explica la existencia de normas que pretenden igualar a las partes contractuales:*

(...)

<sup>5</sup> Esta tutela reforzada sortea la preocupación que al profesor Taruffo le suscita los mecanismos alternativos de solución de controversias, en los que “las libertades de los sujetos débiles podrían ser compradas a bajo precio, el respeto de las reglas institucionales podría ser objeto de negociación, [y] sería posible minimizar el coste de la violación de derechos ajenos. En definitiva, se entraría en una lógica de monetarización de las relaciones jurídicas en la que los poderes económicos fuertes tendrían todo por ganar porque impondrían fácilmente sus intereses a los sujetos débiles que se les opusieran”. TARUFFO, Michele. La justicia civil: ¿opción residual o alternativa posible? En: IBÁÑEZ, Perfecto Andrés (coordinador). Corrupción y estado de derecho: el papel de la jurisdicción. Madrid: Trotta, 1996, p. 146.

<sup>6</sup> Artículo 53 de la Constitución Política y artículos 16, 24, 18 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

<sup>7</sup> Por ejemplo, el artículo 2541 del Código Civil suspende la prescripción extintiva a favor de los incapaces. Asimismo, los incapaces deben actuar a través de sus representantes.

<sup>8</sup> Por ejemplo, el artículo 18 de la Ley 820 de 2003 que proscribe que el canon mensual de arrendamiento estipulado por las partes exceda el uno por ciento (1%) del valor comercial del inmueble y el artículo 20 ibídem que prohíbe que el reajuste anual del canon sea superior al incremento que haya sufrido el índice de precios al consumidor.

3.3. En definitiva, no es admisible la conciliación acerca de derechos ciertos e indiscutibles<sup>9</sup>, comoquiera que ellos están comprendidos dentro del derecho imperativo y no dentro del derecho dispositivo. Así que, dado el caso que las partes en conflicto alcancen un acuerdo conciliatorio en el que se perciba la renuncia o disposición de un derecho que presente estas características, el negocio jurídico adolecerá de un vicio de nulidad por objeto ilícito<sup>10</sup>.

3.4. De forma tal que los derechos ciertos e indiscutibles comprenden una categoría especial de derechos cuya renuncia o disposición, como ya se precisó más arriba, está prohibida. Pero, ¿qué hace en el ámbito laboral que un derecho sea cierto e indiscutible?

(...)

En otras palabras, un derecho es cierto en la medida en que esté incorporado en el patrimonio de un sujeto, es decir, cuando operaron los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Este concepto de derecho cierto está ligado con la concepción de derecho adquirido que está Corte ha construido<sup>11</sup> y excluye, por lo tanto, las simples expectativas o los derechos en formación.

3.6. Por otro lado, la indiscutibilidad de un derecho alude a la certidumbre alrededor de la caracterización del mismo, esto es, a los extremos del derecho y a su quantum, elementos que brillan por su claridad y evidencia, lo cual les entrega el estatus de suficientemente probados. Gracias a esta huella de indiscutibilidad, el reconocimiento de estos derechos, en el plano teórico, no haría necesaria una decisión judicial.

En esta proporción, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 02 de julio de 2008, sugirió que el recurrente en aquella oportunidad “parte de una posición conceptual equivocada, porque asume que todo derecho laboral, llámese salario, prestación o indemnización, es un derecho cierto e indiscutible, cuando lo cierto es que ese especial carácter surge de las circunstancias que contribuyen a configurarlo como, por ejemplo, la certeza sobre el tiempo, la cuantía, la contraprestación efectiva de un servicio, etc.”<sup>12</sup>.

3.7. En suma, la certeza de un derecho corresponde a su efectiva incorporación en el patrimonio del trabajador y la indiscutibilidad hace relación a la seguridad sobre los extremos del derecho. Por ejemplo, cuando se sabe que entre dos personas hubo un contrato laboral de carácter verbal, a raíz del cual se le deben las cesantías al empleado, su derecho a las cesantías es cierto, pues siempre que hay contrato laboral el empleador

<sup>9</sup> Así, el parágrafo del artículo 8º de la Ley 640 de 2001 hace hincapié en que “[e]s deber del conciliador velar por que no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles”.

<sup>10</sup> “En el efecto laboral, lo mismo que en otros campos de la vida jurídica, el consentimiento expresado por persona capaz y libre de vicios, como el error, la fuerza o el dolo, tiene validez plena y efectos reconocidos por la ley, a menos que dentro del ámbito laboral haya renuncia de derechos concretos, claros e indiscutibles por parte del trabajador, que es el caso que tiene la obligación de precaver el juez del trabajo cuando en su presencia quienes son o fueron patrono y empleado formalizan un arreglo amigable de divergencias surgidas durante el desarrollo del contrato de trabajo o al tiempo de su finalización”. Sentencia del 23 de agosto de 1983 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

<sup>11</sup> “Los derechos adquiridos, han sido definidos como aquellos que se consolidan cuando se han cumplido todos los presupuestos normativos exigidos bajo el imperio de una ley, para que se predique el nacimiento de un derecho subjetivo. Configurado el derecho bajo las condiciones fijadas por una norma, su titular puede exigirlo plenamente, porque se entiende jurídicamente garantizado e incorporado al patrimonio de esa persona”. C-663 de 2007.

Para una compilación significativa de la doctrina acerca de la definición de derecho adquirido, véase la sentencia C-168 de 1995.

<sup>12</sup> Sentencia del 02 de julio de 2008 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Radicado No. 31756.

*debe consignarle al trabajador una suma de dinero a título de cesantías, en tanto que su monto es discutible, puesto que no se sabe desde cuándo hubo contrato, luego no es posible determinar el monto debido por concepto de cesantías...*"

Entonces, para el caso de controversia de un **derecho contemplado en la ley laboral**, se parte de la alegación de unas condiciones previstas en la ley, que el demandante afirma ostentar y ello le concede el carácter de cierto y, por lo menos, mientras el debate no se defina adversamente mediante una decisión judicial, habrá de admitirse, en principio, que si en el curso del proceso se prueban los supuestos de hecho y de derecho, esa reclamación laboral alcanza el carácter de derecho adquirido, cuando menos teóricamente, al punto que llegado el fin del proceso de salir avante la pretensión, ellos se han de reconocer con efectos retroactivos.

Al respecto en la Sentencia T-023 de 2012 la Corte Constitucional, aludiendo al pronunciamiento de unificación jurisprudencial de la Sala Plena del Consejo de Estado, dijo:

*"...La Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado ha abordado el estudio de las diferentes situaciones que se pueden dar en torno al tema de la conciliación como requisito de procedibilidad, por ello y por razones pedagógicas, se transcribe lo siguiente:*

*(...)*

*Puntualmente, mediante sentencia de unificación 11001031500020090132801 del 31 de julio de 2012<sup>13</sup>, la Sala Plena de la referida Corporación, unificó la jurisprudencia contradictoria de algunas de sus salas en relación con la conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad para el ejercicio de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, en el sentido de que "estando de por medio derechos de carácter laboral, que algunos tienen la condición de irrenunciables e indiscutibles y otros de inciertos y discutibles, en cada caso en particular debe analizarse el publicitado requisito de procedibilidad, pues el mismo no siempre resulta obligatorio...". Subrayado fuera de texto.*

Procede entonces, examinar si en este caso concreto puede admitirse que se está ante derechos laborales mínimos, ciertos e irrenunciables.

#### **Del caso en concreto**

El señor Omar Hernando Gómez Hernández, docente del Municipio de Sogamoso solicitó en la demanda que se reconozca y pague la prima de servicios, la bonificación por recreación y la bonificación por servicios prestados (fls. 2-3) alegando que es un servidor público y tales derechos laborales están previstos en los Decretos 1042 de 1978 y 465 de 1985, constituyendo su régimen prestacional mínimo.

<sup>13</sup> Providencia que decidió que la acción de tutela es procedente contra providencias judiciales, siempre que una sentencia afecte derechos fundamentales.

En efecto, el Decreto 1042 de 1978 dispuso:

**Artículo 45°.-** *De la bonificación por servicios prestados. A partir de la expedición de este Decreto, créase una bonificación por servicios prestados para los funcionarios a que se refiere el artículo 1o.*

**NOTA:** *Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-402 de 2013.*

*Esta bonificación se reconocerá y pagará al empleado cada vez que cumpla un año continuo de labor en una misma entidad oficial.*

*Sin embargo, cuando un funcionario pase de un organismo a otro de los enumerados en el artículo 1 de este decreto, el tiempo laborado en el primero se tendrá en cuenta para efectos del reconocimiento y pago de la bonificación, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio.*

*Se entenderá que no hay solución de continuidad si entre el retiro y la fecha de la nueva posesión no transcurrieren más de quince días hábiles.*

*La bonificación de que trata el presente artículo es independiente de la asignación básica y no será acumulativa.*

**Artículo 58.-** *La prima de servicios. Los funcionarios a quienes se aplica el presente Decreto tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.*

**NOTA:** *Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-402 de 2013.*

*Esta prima no se regirá para los funcionarios que con anterioridad tengan asignada esta contraprestación cualquiera que sea su nombre.*

En materia de la bonificación por recreación ha tenido desarrollo legal así:

Decreto 451 de 1984 “Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial para el personal que presta servicios en los Ministerios, Departamentos, Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas del orden nacional”; Ley 995 de 2005 “Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”; Decreto 404 de 2006 “Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”; y Decreto 1374 de 2010 “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos

149

*de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones”.*

*La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo, se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.*

*Entonces, el origen legal de los derechos demandados no tiene duda, se trata de derechos ciertos que la parte actora demanda por considerar que los ha adquirido en razón a su vinculación con el servicio oficial, es decir son indiscutibles. En efecto, se está demandando su pago y no sólo los intereses, multas o indexaciones por mora en su reconocimiento, caso en el cual si se estaría en un escenario propio para la conciliación.*

*Así, considerar que **un derecho laboral contemplado en la ley** es incierto y renunciable sólo porque no ha sido reconocido por el empleador, es una interpretación que desconoce las previsiones del artículo 53 constitucional y, adicionalmente, vulnera el debido proceso, el derecho de defensa y el derecho de acceso a la administración de justicia, al exigir un requisito al que no puede ser sometido el trabajador quien cuenta con estatutos y regímenes legales que contienen el mínimo de sus derechos laborales o, cuando menos, de aquellos que él considera ostentar y ante su desconocimiento acude al juez con el fin de obtener un pronunciamiento que ponga fin a tal discusión.*

*Lo anterior es suficiente para admitir que en este caso no era exigible el agotamiento previo del requisito de conciliación extrajudicial y por ese motivo no cabía el rechazo de la demanda, **sin perjuicio que luego de surtido el trámite procesal logre o no sacar adelante sus argumentos** pero, en principio, es deber del juez agotar el proceso en su integridad para luego de las valoraciones jurídicas y probatorias definir la situación en controversia.*

*En mérito de lo expuesto, la Sala de decisión No. 3 del Tribunal Administrativo de Boyacá.*

#### **RESUELVE:**

- 1. Revocar** la decisión tomada por el Juzgado Administrativo Sección Única Oral de Descongestión de Duitama, en audiencia inicial de 20 de mayo de 2015, por el cual se declaró la terminación del proceso por incumplimiento del requisito de procedibilidad referente a la acreditación del trámite conciliatorio.

Medio de Control: Nulidad y restablecimiento del derecho  
Demandante: **OMAR HERNANDO GÓMEZ HERNÁNDEZ**  
Demandado: Municipio de Sogamoso y otro  
Radicación: 15238 3333 752 2014 00137 01

2. En firme esta providencia, devuélvase por Secretaría el expediente al despacho judicial de origen para que provea sobre el estudio de admisión de la demanda sin que pueda acudir nuevamente al análisis que ha dado lugar a esta revocatoria.

La anterior providencia fue discutida y aprobada por la Sala en sesión de la fecha.

Notifíquese y cúmplase.

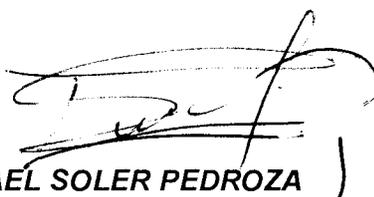
  
**CLARA ELISA CIFUENTES ORTIZ**

Magistrada

*Ausente con Permiso*

**FÉLIX ALBERTO RODRÍGUEZ RIVEROS**

Magistrado

  
**ISRAEL SOLER PEDROZA**

Magistrado

#### HOJA DE FIRMAS

Medio de Control: Nulidad y restablecimiento del derecho  
Demandante: **OMAR HERNANDO GÓMEZ HERNÁNDEZ**  
Demandado: Municipio de Sogamoso y otro  
Radicación: 15238 3333 752 2014 00137 01

  
**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOYACÁ**  
**CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO**  
**ELECTRÓNICO**

El auto que antecede, de fecha 2 Julio de  
dos mil quince (2015), se notificó por Estado  
Electrónico Nro. 103 Publicado en el Portar WEB  
de la Rama Judicial hoy  
103 JUL 2015 siendo las 8:00 A.M.

Laura Johana Calarcas Castillo  
Secretaría