



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

Cartagena de Indias D.T y C, dieciocho (18) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Medio de control	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Radicado	13-001-33-33-008-2018-00150-00
Demandante	MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA
Demandado	ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS
Tema	CONTRATO REALIDAD
Sentencia No	0104

1. PRONUNCIAMIENTO

Procede el Juzgado Octavo Administrativo del Circuito de Cartagena a dictar sentencia de Nulidad y Restablecimiento del Derecho presentada por la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, a través de apoderado judicial, contra la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS.

2. ANTECEDENTES

- HECHOS

Como fundamentos facticos de la demanda, la parte demandante, en resumen, expuso de los siguientes:

Puso de presente la parte demandante, que entre la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA y la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, existió una autentica relación laboral en el periodo comprendido entre el 18 de junio de 2008 y el 09 de julio de 2017, disfrazada con unos contratos de prestación de servicios y con contratos de trabajos en misión, por ende, sin cancelarse todas las prestaciones sociales a las que tenía derecho.

- PRETENSIONES

1-Que se declare nulo el acto administrativo de fecha 05 de marzo de 2008, por medio del cual se negó la reclamación administrativa presentada por MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA el día 31 de enero de 2018.

2-Se reconozca que entre la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, existió un contrato realidad desde el 18 de junio de 2008 hasta el 09 de julio de 2017.

3-Que se condene a la entidad demandada a pagar a favor de la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, la diferencia salarial debida desde el mes de julio de 2008 hasta julio de 2017, con respecto a los médicos de consulta externa vinculados de forma legal y reglamentaria con la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y que cumplieran las mismas funciones asignadas a la actora.

4-Que se condene a la entidad demandada a liquidar y pagar a favor de la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, la diferencia de los factores salariales y prestaciones sociales que establece en la Ley, debida desde el mes de julio de 2008 hasta julio de 2017, con respecto a los médicos de consulta externa vinculados de forma legal y reglamentaria con la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y que cumplieran las mismas funciones asignadas a la actora.



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

5-Que se ordene a la entidad demandada, dar cumplimiento a la sentencia dentro del término establecido en el artículo 192 del CPACA; y de no hacerlo así, se sirva liquidar los intereses comerciales y moratorios, conforme lo establece el mismo artículo.

6-Que se le ordene a la entidad demandada, reajustar y actualizar la condena que le sea impuesta, desde la fecha de la vinculación hasta la fecha de ejecutoria de la sentencia que ponga fin al proceso, de conformidad con lo establecido en el artículo 187 del CPACA.

- FUNDAMENTOS DE LAS PRETENSIONES

Considera el apoderado judicial de la accionante que con la expedición del acto acusado la accionada ha trasgredido las siguientes normas:

Artículos 1, 2, 13, 25, 48, y 53 de la Constitución Política de Colombia.
Artículos 21, 24 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como concepto de violación de las normas, en concreto, planteó lo siguiente:

Que, resulta claramente afectada la dignidad de la doctora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, teniendo en cuenta que cumplía las mismas funciones que los médicos de planta vinculados legalmente a la entidad demandada y su salario era sustancialmente inferior.

Que, es claro el desconocimiento del principio de trabajo digno, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política, en el caso de la demandante, ya que, trabajó muchos años para la ESE CARTAGENA DE INDIAS, y durante todo ese tiempo, prestó sus servicios en condiciones salariales y prestaciones inferiores a quienes desempeñaron sus mismas funciones.

Que, la doctora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, prestó sus servicios durante más de nueve años en favor de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, bajo subordinación y sujeción de órdenes, de forma permanente, cumpliendo las mismas funciones que los empleados vinculados legalmente a la entidad y recibiendo un salario, lo cual, evidencia la existencia de una clara relación laboral, pues, si bien, es cierto se mantuvo vinculada mediante contrato de prestación de servicios y como trabajadora en misión, estos no tuvieron solución de continuidad.

Con base en lo anterior, solicitó sean concedidas las pretensiones de la demanda.

- CONTESTACIÓN

ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS:

Manifiesta, que en el presente asunto las acreencias laborales y salariales que pretende la parte demandante, basada, en todo caso, en una relación laboral inexistente, se encuentra prescritas, teniendo en cuenta que para el reconocimiento del surgimiento de la relación laboral que solicita la actora, con sus efectos, debieron ser reclamados dichos derechos dentro de los tres años siguientes contados desde el momento en que eran exigibles los mismos, sin embargo, en la demanda, como punto de partida o inicio de la supuesta relación laboral, se señaló, el día 18 de junio de 2008, de lo cual, si se observa la fecha de presentación de la demanda, según, se lee en el auto admisorio de la demanda, 05 de julio de 2018, o tomando la fecha de la respuesta administrativa a la petición elevada por el demandante, 05 de marzo de 2018, se colige que han transcurrido más de 10 años.

Agrega, que, como entre la demandante y la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, nunca existió una relación laboral, no existe razón para pedir el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales.



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

Que, en el caso de la actora, tal cual lo admitió en la demanda, la realidad de su vinculación laboral ocurrió con otros empleadores KSC SUMINISTRO, COLTEMPORA S.A. y KONEKTA S.A., entre otros, con quien se encontraba vinculada por contratos revestidos de legalidad, validez y eficacia para el cumplimiento de un proceso misional, por lo que, no tiene derecho a demandar a la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, toda vez que, ésta fue usuaria del servicio al contratar con una o distintas empresas o sociedades, un servicio que no sólo ha sido aportado por la demandante, si no, por todo el personal humano que de manera genérica e indeterminada, como proceso misional, se obligó a prestar la empresa contratista. Por lo que considera, que ante la existencia de estas relaciones laborales con COLTEMPORA S.A. y las demás empleadoras, resulta improcedente demandar a la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, por despidos y menos para la declaración de relaciones laborales concomitantes, inexistentes, cobrando doblemente el pago de salarios y prestaciones laborales como si hubiera laborado sin solución de continuidad, todos los días, desde el 18 de junio de 2008 al 09 de julio de 2017.

Con base en lo anterior, solicita no acceder a las pretensiones de la demanda.

- TRÁMITES PROCESALES

La demanda fue presentada el 05 de julio de 2018, luego de inadmitida y subsanada, fue admitida mediante auto del 14 de agosto de 2018, notificada mediante estado 100 de 2017.

Habiéndose notificado a la parte demandada el día 04 de septiembre de 2018, y vencido el término de ley, mediante auto del 12 de febrero de 2019 se cita a las partes a audiencia inicial para el 02 de abril del mismo año, llegado el día y la hora se instala la audiencia y se decretan pruebas.

La audiencia de pruebas se celebró el 17 de mayo de 2019 y 31 de julio de 2020; se cierra el debate probatorio y se corrió traslado a las partes para alegar dentro de los 10 días siguientes.

- ALEGACIONES

DEMANDANTE: Indicó, que se encuentra probado en el proceso, que la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, prestó sus servicios como médico para la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA desde el día 18 de junio de 2008 hasta el día 09 de julio de 2017, sin solución de continuidad.

Que, dicho servicio era prestado en las instalaciones de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA y con los elementos asignados por la misma.

Que, las funciones que tenía la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, eran exactamente las mismas que tienen los médicos para consulta externa vinculados en forma legal y reglamentaria con la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA, tales como:

- 1-Cumplir un horario de 8 horas diarias.
- 2-Atender 32 pacientes diarios.
- 3-Trabajar los sábados cada quince días 8 horas.
- 4-Rendir informes.
- 5-Formular diagnósticos.
- 6-Prescribir el tratamiento que debe seguir el paciente.
- 7-Diligenciar historias clínicas.
- 8-Realizar interconsultas.
- 9-Remitir pacientes a médicos especialistas.

Que, esto se puede constatar con el certificado de funciones expedido por la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA, que fue allegado, y los informes presentados por la doctora MARIA ELENA ARTEAGA, mes a mes y certificados laborales.



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

Que, sumado a lo anterior, la doctora MARIA ELENA ARTEAGA, estaba la continua subordinación y dependencia del Coordinador de Consulta Externa de las Unidades Periféricas Asistenciales – UPA -, quien estaba vinculado de forma legal y reglamentaria con la ESE HOSPITAL LOCAL.

Que, a pesar de tener las mismas funciones y el mismo desempeño se logró probar, con los certificados expedidos por la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS y las certificaciones laborales generadas por la empresa de servicios temporales en la que consta el salario asignado, que el salario devengado por la actora era inferior al salario establecido para un medico vinculado en forma legal y reglamentaria.

Que, las empresas de servicios temporales KSC SUMINISTROS S.A., COLTEMPORA S.A., y finalmente KONEKTA TEMPORAL LTDA., suscribieron contratos laborales con la médica MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA y la enviaron como trabajador en misión a la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA, sin estar subordinada a dichas empresas de servicios temporales, si no a lo indicado por la ESE.

Que, en el presente caso lo que se debate es que la médica MARIA ELENA ARTEAGA, le vulneraron sus derechos constitucionales y legales, toda vez que, desarrollaba las mismas funciones que los médicos vinculados de forma legal y reglamentaria con la ESE HOSPITAL LOCAL y recibía un salario inferior al de sus homólogos, aunado a ello este servicio fue prestado por ella por casi nueve años sin solución de continuidad durante los cuales la diferencia salarial estuvo marcada pero las funciones prestadas seguían siendo las mismas.

Con base en lo anterior, solicitó se concedan las pretensiones de la demanda, en consecuencia, se condene a la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA, al pago de la diferencia salarial entre un medico vinculado de forma legal y reglamentaria y la demandante y las demás prestaciones a que hubiere lugar.

ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS:

En síntesis, indicó lo siguiente:

Que, no existe prueba idónea para involucrar la responsabilidad de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, dentro del presente litigio.

Que, la parte demandante no cumplió con la carga de probar los supuestos de hechos que reclama en contra de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS

Que, si el demandante alega la existencia del contrato realidad deberá acreditar mediante prueba idónea y suficiente lo siguiente: **1-La actividad personal como trabajador. 2-La subordinación continuada y la dependencia, y 3-La respectiva remuneración.**

Que, respecto de la actividad personal como trabajador, la Empresa Social del Estado cuando acude a la contratación de empresas de servicios temporales, está sujeta a las siguientes reglas: a) Una relación comercial, regulada a través de un contrato de prestación de servicios de naturaleza comercial, cuyo objeto es la prestación de servicios temporales de suministro de personal celebrado entre la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS y la EST. b) Una relación laboral directa de la EST como empleadora de los trabajadores en misión, que los envía a la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, a ejecutar el servicio de colaboración, 3) y una relación funcional accidental, que surge del contrato de prestación de servicios al no existir vínculo laboral ni comercial entre los trabajadores en misión y la usuaria, que permite cumplir el servicio contratado con la EST.

Que, en el caso de la señora MARÍA ARTEAGA ORTEGA, ésta mantuvo una relación jurídica



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

existente con las empresas de servicios temporales, en calidad de trabajadora en misión, llevando a cabo la prestación personal del servicio en virtud de un contrato de trabajo o relación laboral, regido por la normatividad laboral del Código Sustantivo del Trabajo.

Que, siendo, así las cosas, entre la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, en calidad de empresa usuaria y el trabajador en misión no se ha generado relación laboral alguna,

Que, si bien pudieron existir actividades desarrolladas por la demandante en calidad de trabajador en misión en las instalaciones de la ESE, se precisa que esto fue virtud de la relación laboral que mantuvo con las Empresas de Servicios Temporales a las cuales estuvo vinculada.

Por lo anterior, considera que no se cumple con el elemento de la actividad personal como trabajador.

Que, en cuanto a la subordinación continuada y la dependencia, no está probada la existencia de este elemento de la relación laboral en el presente caso, toda vez que no existe medio probatorio documental ni testimonial que pruebe la subordinación o dependencia, que es la situación en la que se exige del servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, y se le imponen reglamentos, la cual debe mantenerse durante el vínculo.

Que, le corresponde a la demandante demostrar la permanencia y la equidad o similitud, que es el parámetro de comparación con los demás empleados de planta, lo cual la demandante no realizó.

Que, es menester preguntarse lo siguiente: ¿si está desvirtuado que las Empresas de Servicios Temporales en calidad de empleadoras a las cuales estuvo vinculada la actora no eran las que programaban los turnos de atención de la demandante?, ¿Cómo lo probó? ¿Existe prueba de empleados de planta de ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, dieran órdenes a la actora? ¿Cuáles son esas pruebas? ¿Cómo se demostró que la vinculación de la actora fue ininterrumpida?

Que, dichos interrogantes deben ser resueltos de manera negativa, toda vez que, no existe prueba documental ni testimonial que demuestre lo planteado.

Que, respecto al elemento de la remuneración, es claro que los empleadores de la demandante realizaban los pagos respectivos a su favor de acuerdo con los contratos laborales que suscribía con cada una de las Empresas de Servicios Temporales, porque no existe ningún medio probatorio aportado por la parte demandante que indique lo contrario.

Que, en cuanto a la existencia de una jornada laboral y supuestamente ser la misma de los otros Médicos de Planta de Consulta Externa, indicó, que el simple hecho de cumplir con las mismas funciones no implica que deba existir igualdad en la remuneración, toda vez que, lo relevante, a la hora de determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor, es que ambos cumplieran el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad, aspectos que recogen el principio de a trabajo igual, salario igual, el cual se encuentra íntimamente enlazado al principio de primacía de la realidad sobre la forma.

Con base en lo anterior, solicitó no acceder a las pretensiones de la demanda, consistentes en reconocer y pagar a favor de la demandante las diferencias de factores salariales, teniendo en cuenta lo devengado por ella, en comparación con los otros médicos que prestaban los servicios en la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

CONCEPTO DEL MINISTERIO PÚBLICO. El Ministerio Público no rindió concepto.



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

3. CONTROL DE LEGALIDAD

El trámite procesal se adelantó con observancia de los preceptos de orden constitucional y legal sin que, en la hora actual, se advierta causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado.

4. CONSIDERACIONES

- PROBLEMA JURÍDICO

Determinar si ¿Los Contratos de Prestación de Servicios por los cuales fue vinculada la demandante se desnaturalizaron y se configuró una relación laboral, y como consecuencia de ello, tiene derecho a que se le pague a título de indemnización lo que le correspondería por concepto de prestaciones sociales, así como la indemnización moratoria por el pago tardío de las prestaciones sociales?

- TESIS DEL DESPACHO

Solamente es posible solicitar las prestaciones sociales derivadas de una relación laboral disimulada bajo los denominados contratos de prestación de servicios, siempre que se acredite de forma suficiente la existencia de sus elementos esenciales, cuales son, **la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario**. Si esto no se da así, obligatorio resulta para el fallador negar las pretensiones de la demanda, por no haberse podido desvirtuar que entre empleador y contratista existió más que una mera relación contractual.

En este caso no se encontraron debidamente configurados y probados los tres elementos de la relación laboral, es decir no se estructuró la figura de la primaria de la relación laboral sobre las formas.

A las anteriores conclusiones se ha arribado, teniendo en cuenta las siguientes premisas probatorias, fácticas y normativas:

ANÁLISIS LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

Del contrato de prestación de servicios con el Estado

La Ley 80 de 1993 en su artículo 32 establece las clases de contratos que puede celebrar una persona natural con el Estado, dentro de las cuales se encuentra el contrato de prestación de servicios, la cual es regulada de la siguiente manera:

“Artículo 32. De los Contratos Estatales. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación:

(...)

3o. Contrato de prestación de servicios: *Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado.*

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”

Principio de la realidad sobre las formalidades- Artículo 53 de la Constitución Política





Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

El artículo 53 de la Constitución Política, dispone:

“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Por su parte, ha establecido el Consejo de Estado¹, que el contrato de prestación de servicios no puede ser utilizado por las entidades con el fin de desconocer los derechos laborales de los trabajadores, de allí, que en caso de presentarse la mencionada situación, deberá darse aplicación al artículo 53 de la Constitución Política, en la cual se establece el principio de la primacía de la realidad sobre las formas:

“Sea lo primero advertir, que la Sala ha venido expresando que el contrato de prestación de servicios no puede constituirse en un instrumento para desconocer los derechos laborales y conforme a ello, en aras de hacer triunfar la relación laboral sobre las formas que pretendan ocultarla, es dable acudir al precepto constitucional del artículo 53 de la C.P. que contempla la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas, con la finalidad de exigir la especial protección en igualdad de condiciones de quienes realizan la misma función pero en calidad de servidores públicos.”

Así pues, en virtud del principio de la realidad sobre las formalidades, puede desvirtuarse una relación contractual y en su lugar, establecer que se configuró una relación laboral, pero para ello, es necesario establecer los elementos constitutivos de la misma, los cuales son establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 23, el cual reza:

“ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por

¹ CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION SEGUNDA SUBSECCION "B
Consejero ponente: GERARDO ARENAS MONSALVE, decisión del ocho (08) de mayo de dos mil catorce (2014). Radicación número: 25000-23-25-000-2008-00919-01(0480-12)





Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

Así mismo, el Consejo de Estado², al igual que lo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, ha expresado que para establecer que existió una relación laboral deben concurrir tres elementos, a saber, prestación personal del servicio, remuneración y subordinación y dependencia en desarrollo de una función pública:

“Bajo las anteriores precisiones se ha concretado el tratamiento jurisprudencial del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, de donde se concluye en cuanto a su configuración, que constituye un requisito indispensable para demostrar la existencia de una relación de trabajo, que el interesado acredite en forma incontrovertible los tres elementos de la relación laboral, esto es, la prestación personal del servicio (de manera permanente), la remuneración respectiva y especialmente la subordinación y dependencia en el desarrollo de una función pública, de modo que no quede duda acerca del desempeño del contratista en las mismas condiciones de cualquier otro servidor público, siempre y cuando la subordinación que se alega no se enmarque simplemente en una relación de coordinación entre las partes para el desarrollo del contrato, en virtud de las particularidades de la actividad para la cual fue suscrito.

*La viabilidad de las pretensiones dirigidas a la declaración de un contrato realidad, depende exclusivamente de la actividad probatoria de la parte demandante según el aforismo “**onus probandi incumbit actori**”, dirigida a desvirtuar la naturaleza contractual de la relación establecida y la presencia real dentro de la actividad desplegada de los elementos anteriormente señalados, especialmente el de subordinación, que como se mencionó, es el que desentraña fundamentalmente la existencia de una relación laboral encubierta, lo que obliga al análisis del conjunto probatorio que acompaña el expediente en aras de establecer las condiciones reales de prestación del servicio en éste caso.”*

Por otro lado, en la misma providencia, afirma que la carga de la prueba corresponde a quien pretende que le sea reconocida la relación laboral:

“Respecto a la carga probatoria que tiene quien pretenda obtener a su favor los beneficios del contrato de trabajo, vale la pena, destacar las orientaciones señaladas por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 1º de junio de 2004, con radicación 21554:

“Es verdad que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal se entiende regida por un contrato de trabajo, frente a la cual

² CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION SEGUNDA SUBSECCION A Consejero ponente: GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN, diecisiete (17) de agosto de dos mil once (2011) Radicación número: 50001-23-31-000-2004-10725-01(1079-09)



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

la jurisprudencia reiterada de esta Corporación ha sido del criterio de que *quien la alegue en su favor tiene que demostrar la prestación personal del servicio para entenderse cobijada por ella, mientras que al beneficiario de dicha prestación es a quien le corresponde desvirtuar que en la misma no existe el elemento de la subordinación*” (Subrayas de la Sala).

La Corte Constitucional en sentencia C-171 de 2012 ha fijado los límites de temporalidad que se deben aplicar a los contratos de prestación de servicios de la siguiente manera:

“5.5 En cuanto a los límites fijados a la contratación estatal en pro de la defensa del derecho al trabajo, los derechos de los servidores públicos y los principios que informan la administración pública, la jurisprudencia constitucional ha establecido que los contratos de prestación de servicios son válidos constitucionalmente, siempre y cuando (i) no se trate de funciones propias y permanentes de la entidad; (ii) no puedan ser realizadas por el personal de planta, y que (iii) requieran de conocimientos especializados.

En este sentido, esta Corte ha sostenido que la administración no puede suscribir contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones de carácter permanente de la administración, pues para ese efecto debe crear los cargos requeridos en la respectiva planta de personal. Acerca del esclarecimiento de qué constituye una función permanente, la jurisprudencia constitucional ha precisado los criterios para determinarla, los cuales se refieren (i) al criterio funcional, que hace alusión a “la ejecución de funciones que se refieren al ejercicio ordinario de las labores constitucional y legalmente asignadas a la entidad pública (artículo 121 de la Constitución)”³; (ii) al criterio de igualdad, esto es, cuando “las labores desarrolladas son las mismas que las de los servidores públicos vinculados en planta de personal de la entidad y, además se cumplen los tres elementos de la relación laboral”; (iii) al criterio temporal o de habitualidad, si “las funciones contratadas se asemejan a la constancia o cotidianidad, que conlleva el cumplimiento de un horario de trabajo o la realización frecuente de la labor, surge una relación laboral y no contractual”; (iv) al criterio de excepcionalidad, si “la tarea acordada corresponde a “actividades nuevas” y éstas no pueden ser desarrolladas con el personal de planta o se requieren conocimientos especializados o de actividades que, de manera transitoria, resulte necesario redistribuir por excesivo recargo laboral para el personal de planta”; y (v) al criterio de continuidad, si “la vinculación se realizó mediante contratos sucesivos de prestación de servicios pero para desempeñar funciones del giro ordinario de la administración, en otras palabras, para desempeñar funciones de carácter permanente, la verdadera relación existente es de tipo laboral”.⁴

De la utilización de las vinculaciones temporales a través de las empresas de servicios temporales

La Ley 50 de 1990 se explicó que uno de los propósitos de esta reforma laboral es proteger los derechos de los trabajadores que se están vulnerando por el abuso en la utilización de las vinculaciones temporales, en detrimento de la estabilidad en el empleo⁵ En su artículo 71, dicha ley define las empresas de servicios temporales como aquellas que contratan “la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.”

³ Sentencia C-614 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-171 del siete (7) de marzo de dos mil doce (2012). Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva

⁵ Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Compilación de la Reforma Laboral, Imprenta nacional, Bogotá, 1991. Pág.69:



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

En este orden de ideas, se entiende que el objeto de las empresas de servicios temporales es suministrar a un tercero la prestación de servicios temporales o transitorios de personas naturales, frente a las cuales la EST tiene la calidad de empleador, dicho tercero es calificado por la ley como el usuario quien es *“toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.”* (Artículo 73)

En las citadas empresas hay de un lado, trabajadores de planta, los cuales desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa, y de otro, trabajadores en misión quienes son enviados por la empresa de servicios temporales a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos (Artículo 74).

Ahora bien, el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 establece los eventos de procedencia de la contratación de servicios a través de las empresas de servicios temporales EST así:

“Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. ”*

Dichas causales de procedencia se fundamentan en la intención del legislador de proteger a los trabajadores temporales con el objeto de que los usuarios no burlen sus garantías laborales cuando en realidad requieren los servicios de trabajadores permanentes.

En tal sentido, la Corte Constitucional en sentencia C-330 de 1995⁶, al estudiar la constitucionalidad del numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 consideró que la finalidad de esta norma es *“la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes”*. Del mismo modo, indicó la Corte Constitucional que las causales para la procedencia de esta figura, atienden a que el trabajo es un derecho que goza de especial protección del Estado (artículo 25 de la Constitución Política) y a que éste tiene la obligación de proteger a las personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, en tanto *“en la compleja relación empresa de servicios temporales, usuario y trabajador, la parte más débil es este último”*.

Asimismo, expuso la Corte que los límites trazados a la contratación de servicios temporales defienden la estabilidad en el trabajo e impiden que dicha contratación de naturaleza excepcional se convierta en la regla general.

En el mismo sentido, el Consejo de Estado en sentencia del 23 de marzo de 2000 advirtió sobre el carácter garantista de la regulación de las empresas de servicios temporales, que:

“Fue muy claro el legislador [Ley 50 de 1990], en la ponencia para segundo debate, en señalar normas muy precisas tendientes a la protección de los derechos de los trabajadores temporales, en cuanto a su remuneración, prestaciones sociales y salud ocupacional; así como en la prescripción de disposiciones relativas a la constitución y requisitos para el funcionamiento de las empresas temporales, con el fin de eliminar los abusos contra esta clase de trabajadores, que denominó el legislador “de planta” y “de misión”; por ello, se estableció taxativamente, con el fin de respetar el principio de “a igual trabajo igual salario”,

⁶ M.P. Jorge Arango Mejía.



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

que el personal temporal percibirá el mismo salario ordinario del trabajador contratado directamente por la empresa usuaria y que desempeñe idénticas funciones, haciendo la salvedad con respecto a diferenciales por razones de antigüedad.”⁷

Así es que los eventos de procedencia de la contratación por empresas de servicios temporales que establece el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 restringen la posibilidad de la administración pública para contratar el desarrollo de funciones **permanentes o inherentes al objeto social de la entidad**, pues en caso tal, se estarían desconociendo derechos de los servidores públicos, el derecho al trabajo y los fines de la administración pública, consagrados en los 25, 53, 123 y 125. En ese sentido, la Corte Constitucional en sentencia T-774-11, sostuvo que “*cuando el usuario requiera de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación diversa a la que se cumple a través de dichas empresas.*”

Bajo estos supuestos, es claro que la Ley 50 de 1990 en su artículo 71 permite la contratación con empresas de servicios temporales, pero bajo los precisos límites del artículo 77 ibídem, motivo por el cual, al igual que lo ha expresado el Consejo de Estado en los casos en que ha aplicado el principio de la primacía de la realidad para reconocer la existencia del contrato realidad, no resulta viable acudir a la contratación de empresas de servicios temporales cuando se trate del desarrollo de actividades permanentes o propias del objeto de la entidad, pues de ser así, se estarían desconociendo principios constitucionales que rigen la función pública.

Se insiste entonces, en el deber de la Administración Pública de observar las modalidades de vinculación del personal al servicio público previstas en la Constitución y la Ley, siendo la regla general, el vínculo laboral legal y reglamentario cuando se trata del desarrollo de funciones permanentes y propias del objeto de las entidades estatales, de manera que se respeten los derechos laborales de los servidores públicos y se garantice el interés general mediante vinculaciones con personal idóneo y permanente para el desarrollo de la función pública.

Sobre el régimen laboral de los servidores públicos vinculados a las Empresas Sociales del Estado

El artículo 194 de la Ley 100 de 1993 advierte que aquél será el previsto en la Ley 10 de 1990. En este punto, el artículo 26 de la Ley 10 de 1990 establece que la planta de personal de las Empresas Sociales del Estado estará conformada por funcionarios de carrera o de libre nombramiento y remoción, según el caso, a lo cual agrega en su parágrafo que “*son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones*”. Así mismo, es de mencionar que la Ley 1122 de 2007 en su artículo 27, introdujo algunas modificaciones a la regulación de las ESE.

Ahora bien, respecto a la potestad de las Empresas Sociales del Estado para contratar la prestación de servicios por fuera de la planta de personal de la entidad, en Sentencia C-171-12⁸, la Corte Constitucional reiteró los límites constitucionales trazados sobre la protección de las relaciones

⁷ M.P. Ana Margarita Olaya Forero, sentencia del 23 de marzo del 2000, proceso con radicado 570-98.

⁸ En la citada sentencia, la Corte Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad del artículo 59 de la Ley 1438 de 2011, por medio de la cual se reforma el Sistema de Seguridad Social en Salud, y se consagra la posibilidad de operación con terceros para las Empresas Sociales del Estado, autorizando a las ESE para que puedan desarrollar sus funciones mediante contratación con terceros, con Empresas Sociales del Estado de mayor nivel de complejidad, con entidades privadas o con operadores externos, previa verificación de las condiciones de habilitación conforme al sistema obligatorio de garantía en calidad.



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

laborales y la prohibición de que se contraten mediante prestación de servicios funciones permanentes o propias de la entidad, que se puedan desarrollar con personal de planta o que no requieran de conocimientos especializados, principios que constituyen el marco constitucional para la celebración de contratos de prestación de servicios por estas entidades, así lo expuso:

“...

(iii) *El Legislador cuenta con un amplio margen de configuración para la regulación de la prestación del servicio de salud y para la estructuración de las Empresas Sociales del Estado destinadas a dicha finalidad, lo cual incluye el tema de la contratación por parte de estas entidades. No obstante lo anterior, dicha amplitud de configuración normativa encuentra claros límites en los principios, valores y derechos constitucionales, de manera que no puede desconocer ni vulnerar las normas sobre el derecho al trabajo, la protección a la vinculación laboral con el Estado, la protección de los servidores públicos, ni los límites constitucionales y legales, y de la jurisprudencia de esta Corte, a la contratación por parte de las entidades del Estado.*

(...)

- i. *De la protección constitucional del derecho al trabajo y del vínculo laboral con las entidades del Estado se deriva una regla general relativa al acceso a la función pública mediante la ocupación de un cargo o empleo que constituya una relación laboral. De esta manera, el contrato de prestación de servicios debe ser excepcional, como modalidad de trabajo con el Estado que solo se justifica constitucionalmente si es concebido como un instrumento temporal y excepcional, para atender funciones ocasionales y no funciones permanentes o propias de la entidad, o que siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieran conocimientos especializados.*
- ii. *El respeto de estas reglas constitucionales constituyen criterios imperativos que limitan no solo al Legislador en su labor de regulación legal de la materia, sino también a las autoridades administrativas en relación con la vinculación, permanencia y retiro del servicio público de conformidad con la Constitución.*
- iii. *La jurisprudencia de esta Corte ha insistido en la garantía del principio de prevalencia de la realidad sustancial sobre la forma al momento de determinar el tipo de contrato realmente existente, de conformidad con el artículo 53 Superior. En consecuencia, si se llegan a constatar los elementos materiales para que exista una relación de trabajo, se debe determinar y declarar el vínculo laboral independientemente del nombre o forma que las partes le hayan otorgado al contrato.*
- iv. *En cuanto a los límites fijados a la contratación estatal en pro de la defensa del derecho al trabajo, de los derechos de los servidores públicos y de los principios que informan la administración pública, la jurisprudencia constitucional ha establecido que los contratos de prestación de servicios son válidos constitucionalmente, siempre y cuando (a) **no se trate de funciones propias y permanentes de la entidad; (b) no puedan ser realizadas por el personal de planta, y que (c) requieran de conocimientos especializados.***
- v. *Respecto de la determinación de lo que constituye función permanente en una entidad, la Corte ha fijado para su reconocimiento los criterios (a) funcional, (b) temporal o de habitualidad, (c) de excepcionalidad, y (d) de continuidad.*
- vi. *La jurisprudencia ha insistido en la regla según la cual, para el ejercicio de funciones de carácter permanente en la administración pública, no pueden celebrarse contratos de prestación de servicios, porque para ese efecto deben crearse los empleos requeridos. Por tanto, **la Sala reitera la prohibición de vincular mediante contratos de prestación de servicios a personas para desempeñar funciones propias o permanentes de las entidades de la administración pública, regla que se deriva directamente de los artículos 25, 53, 122 y 125 de la Constitución.***
- vii. *La prohibición de celebrar contratos de prestación de servicios cuando se trata de desempeñar funciones permanentes en la administración, tiene como finalidad, la protección del derecho al trabajo, la garantía de los derechos de los trabajadores y de los servidores públicos, y el impedir que los nominadores desconozcan los principios que rigen la función pública. En armonía con lo anterior, la regla general es que el ejercicio de funciones permanentes en la*



Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

administración pública debe realizarse con el personal de planta, que corresponde a las personas que ingresaron a la administración mediante el concurso de méritos.

viii. *En armonía con lo expuesto, la Corte ha reiterado la inconstitucionalidad de todos los procesos de deslaboralización de las relaciones de trabajo que, a pesar de que puedan utilizar figuras legalmente válidas, como el contrato de prestación de servicios, tienen como finalidad última modificar la naturaleza de la relación contractual o falsear la verdadera relación de trabajo (...)*

CASO CONCRETO

De conformidad con lo expuesto, se tiene que, para la prosperidad de las pretensiones dentro de la acción de nulidad y restablecimiento encaminadas a la declaratoria de un contrato realidad con la administración, se hace necesario que se encuentren debidamente configurados y probados los tres elementos de la relación laboral, esto es: i) la existencia de la prestación personal del servicio, ii) la continuada subordinación laboral y, iii) la remuneración como contraprestación del mismo; pero se hace énfasis en que principalmente se debe haber acreditado lo que hace referencia a la subordinación del supuesto contratista con la entidad accionada.

Así pues, pasa el Despacho a analizar cada uno de estos elementos para determinar si entre la demandante y la la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, existió una relación de carácter laboral.

Teniendo como referencia las anteriores exigencias jurídicas y fácticas, dentro del acervo probatorio encontramos:

-Certificación de fecha 13 de febrero de 2013, expedido por la empresa KSC SUMINISTROS, donde constan que la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, prestó sus servicios como empleada suministrada en misión en el cargo de Médico de Consulta Externa, en la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA, en los siguientes periodos:

- Del 18 de junio de 2008 hasta 30 de diciembre de 2008.
- Del 01 de enero de 2009 hasta 30 de mayo de 2009.
- Del 01 de julio de 2009 hasta 30 de diciembre de 2009.
- Del 01 de enero de 2010 hasta 30 de febrero de 2010.
- Del 16 de febrero de 2011 hasta 30 de diciembre de 2011.
- Del 01 de enero de 2012 hasta 18 de febrero de 2012.
- Del 2o de marzo de 2012 hasta 30 de octubre de 2012.

-Copia del contrato de prestación de servicios de fecha **01 de marzo de 2010**, suscrito entre la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA y la E.S.E. CARTAGENA DE INDIAS, para prestar sus servicios como médico.

-Copia del otro si de fecha **30 de abril de 2010** del contrato de prestación de servicios suscrito entre la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA y la E.S.E. CARTAGENA DE INDIAS, para prestar sus servicios como médico.

-Copias de los cronogramas de asignación de citas realizados por la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS a la médica MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA.

-Manual de funciones, requisitos y competencias laborales de los trabajadores vinculados legalmente a la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

-Certificado expedido por la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, donde consta el salario percibido por los médicos vinculados a dicha entidad, durante el periodo comprendido entre los años 2008 a 2017.





Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

-Certificados expedido por la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, donde consta que la profesional MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, laboró satisfactoriamente en el cargo de Medico General de Consulta Externa y de Consulta de Promoción y Prevención, como empleada de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, del 01 al 31 de marzo, del 01 al 30 de abril, y del 01 al 31 de mayo de 2010.

-Informes de gestión rendido por la médica MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, por los servicios médicos prestados en la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

-Certificación de fecha 15 de febrero de 2011, expedido por la empresa CORPORATIVOS DE COLOMBIA, donde consta que la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, prestó sus servicios como Médica en el periodo comprendido entre el 02 de agosto de 2010 al 15 de febrero de 2011, en la empresa cliente ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA.

-Certificación de fecha 19 de diciembre de 2014, expedido por la empresa COLTEMPORA S.A., donde consta que la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, prestó sus servicios como Médica en el periodo comprendido entre el 01 de abril de 2013 al 31 de marzo de 2014, en la empresa usuaria ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA.

-Certificación de fecha 19 de diciembre de 2014, expedido por la empresa COLTEMPORA S.A., donde consta que la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, laboró en misión desde el 01 de abril de 2014 hasta el 19 de diciembre de 2014, en la empresa usuaria ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA.

Pues bien, luego de valorar las anteriores pruebas, concluye el Despacho que no se encuentran acreditados fehacientemente las exigencias de ley para que se estructure la figura del contrato realidad, teniendo en cuenta, como primera medida, que no fueron allegadas las pruebas que demostraran la continua e ininterrumpida prestación del servicio de salud por parte de la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA a favor de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, como quiera que no fueron aportados dentro del proceso los contratos de trabajo suscritos entre la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA y las Empresas de Servicios Temporales, en virtud de los cuales supuestamente dicha señora prestó sus servicios como trabajadora en misión en la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, durante el tiempo comprendido del 18 de junio de 2008 al 09 de julio de 2017.

Adviértase, que para probar dichas circunstancias se ofició a la empresa COLTEMPORA S.A., para que remitiera con destino a la actuación objeto de la presente decisión, copia de los contratos de trabajo suscritos con la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA, durante los periodos 2015, 2016 y 2017, así mismo, certificado donde conste los salarios devengados por la actora en dichos periodos; igualmente, se oficio a la empresa KSC SUMINISTROS, a fin de que remitiera certificado donde conste el salario devengado por la actora durante el periodo comprendido entre el 20 de marzo al 30 de octubre de 2012; sin embargo, dichas pruebas nunca fueron allegadas al proceso.

Adicional a lo anterior, no observa el Despacho dentro del expediente las pruebas que demuestren el cumplimiento de un horario laboral por parte de la actora igual al de los funcionarios de planta de la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, como tampoco existen pruebas que demuestre que recibía órdenes, en suma, que prestaba sus servicios bajo subordinación laboral de la entidad demandada.

En conclusión, no encuentra el Despacho cumplidos de los elementos fácticos y jurídicos para declarar la existencia de una relación laboral entre la demandante la señora MARIA ELENA ARTEAGA ORTEGA y la ESE HOSPITAL LOCAL DE CARTAGENA DE INDIAS, no obstante que, conforme a lo establecido en el artículo 167 del Código General del Proceso, "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen".





Radicado No. 13-001-33-33-008-2018-00150

Por consiguiente, teniendo en cuenta todas las consideraciones antes expuestas estima este Despacho que las pretensiones deprecadas por la parte demandante no tienen vocación de prosperidad, y en tal virtud las mismas serán negadas.

COSTAS

El artículo 188 de la Ley 1437 de 2011 dispone que “Salvo en los procesos en que se ventile un interés público, la sentencia dispondrá sobre la condena en costas, cuya liquidación y ejecución se regirán por las normas del Código de Procedimiento Civil”. Hoy debemos entender que la remisión normativa debe hacerse al CODIGO GENERAL DEL PROCESO y por lo tanto acudimos artículo 365 de la ley 1564 de 2012, en donde se establece que se condenara en costas a la parte vencida en el proceso.

Ahora, para que proceda la condena en costas a la parte vencida en un proceso, se debe tener en cuenta que solo hay lugar a ella cuando en el expediente aparezca que se causaron y están sujetas a demostración efectiva. Así lo dispone el numeral 8 de la norma citada:

“.....

8. Sólo habrá lugar a costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación.”

En el presente caso el Despacho estima que no es procedente la condena en costas a la parte demandante, por cuanto la finalidad de estas es retribuir a la contraparte los gastos en que incurrió en el ejercicio de su defensa, lo cual no se cumple en este caso porque no se observa que la parte demandada haya incurrido en gastos procesales y no se acreditó la causación de las agencias en derecho.

5. DECISIÓN

Por lo anterior, el Juzgado Octavo Administrativo Oral del Circuito de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA:

PRIMERO: NEGAR las pretensiones de la demanda, conforme se explicó en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NO CONDENAR en costas.

TERCERO Ejecutoriada la presente providencia, archívese el expediente, dejando las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

ENRIQUE ANTONIO DEL VECCHIO DOMINGUEZ
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 008 SIN SECCIONES ADMINISTRATIVO DE CARTAGENA

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **205ba9ffefc55a5daec7712cf198bd9aed23f0b05e526204995da8bef366d3a6**
Documento generado en 18/09/2020 09:52:42 a.m.

