



Rama Judicial  
República de Colombia

## Juzgado Once (11) Administrativo del Circuito de Ibagué

ACTA  
AUDIENCIA ALEGACIONES Y JUZGAMIENTO  
ART. 182 LEY 1437 DE 2011

**RADICADO:** 73001-33-33-011-2018-00260-00  
**MEDIO CONTROL:** NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO.  
**DEMANDANTE:** DIANA CAROLINA TOVAR CUELLAR  
**DEMANDADO:** HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E. DE HONDA  
**TEMA:** Contrato realidad

En Ibagué – Tolima, a los **treinta (30) días del mes de mayo de 2023**, fecha previamente fijada en auto anterior, siendo las **8:30 a.m.**, reunidos en forma virtual mediante la plataforma Lifesize, el suscrito **Juez Once Administrativo del Circuito de Ibagué, JOHN LIBARDO ANDRADE FLÓREZ**, en asocio de su Profesional Universitario, procede a declarar instalada y abierta la *audiencia de alegaciones y juzgamiento* que trata el artículo 182 del C.P.A.C.A. dentro del presente medio de control de **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**, radicado bajo el No. **73001-33-33-011-2018-00260-00**, instaurado por la señora **DIANA CAROLINA TOVAR CUELLAR**, en contra del **HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E DE HONDA**.

Acto seguido, el Despacho autoriza que esta diligencia sea grabada en la plataforma antes señalada por esta Instancia Judicial, conforme lo prevé el artículo 186 del C.P.A.C.A. modificado por el artículo 46 de la Ley 2080 de 2021.

### INSTALACIÓN DE LA AUDIENCIA

Este Despacho concederá el uso de la palabra a las partes para que procedan a identificarse:

#### 1. COMPARECENCIA DE LAS PARTES

##### 1.1. Parte Demandante

<b>Apoderado:</b>	<b>RAMIRO CALDAS BERNAL</b>
<b>C.C. No.:</b>	14.318.652 de Honda
<b>T.P. No.:</b>	64.255 del C. S. de la J
<b>Celular</b>	320 257 31 67
<b>Dirección electrónica:</b>	<a href="mailto:caldasbernalramiro@hotmail.com">caldasbernalramiro@hotmail.com</a>

**1.2. Parte Demandada – HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E DE HONDA.**

<b>Apoderado:</b>	<b>LEONEL OROZCO OCAMPO</b>
<b>C.C. No.:</b>	10.277.963 de Manizales - Caldas
<b>T.P. No.:</b>	185.216 del C. S. de la J.
<b>Celular:</b>	320 494 08 91
<b>Dirección electrónica:</b>	<a href="mailto:gerencia.orozcoocampoabogados@gmail.com">gerencia.orozcoocampoabogados@gmail.com</a>

**1.3. Llamada en Garantía – SOLUCIONES Y SERVICIOS TEMPORALES E.S.T. S.A.S.**

No comparece

<b>Dirección electrónica:</b>	<a href="mailto:sasmultiservicios@hotmail.com">sasmultiservicios@hotmail.com</a>
-------------------------------	--

**1.4. Agente del Ministerio Público:**

No comparece

**1.5. CONSTANCIAS**

Se deja constancia que el agente del Ministerio Público designado ante este Despacho Judicial, no compareció a la presente diligencia.

**2. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Conforme se expuso en audiencia de pruebas y de conformidad con el artículo 182 del C.P.A.C.A se corre traslado a los apoderados de las partes para alegar de conclusión y al agente del Ministerio Publico para que si ha bien lo tiene presente su concepto de fondo, cada uno tendrá un máximo de veinte (20) minutos, para ello.

<b>Parte Demandante</b>	<b>Min: 04:15 al 11:35</b>
<b>Parte Demandada</b>	<b>Min: 12:01 al 25:39</b>

**3. SENTENCIA.**

Una vez escuchados los alegatos de conclusión de las partes, el Despacho procederá a proferir la sentencia que en derecho corresponde, así:

**3.1. PROBLEMA JURÍDICO.**

En armonía con la fijación del litigio efectuada en la audiencia inicial realizada el pasado 28 de febrero de 2022, deberá esclarecerse: *Si son nulos o no los dos oficios sin número de fecha 26 de diciembre de 2017 expedidos por el Hospital demandado, así mismo si entre la señora DIANA CAROLINA TOVAR CUELLAR y el HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E. DE HONDA - TOLIMA, existió o no una relación laboral entre el 05 de abril al 09 de diciembre de 2014, y en consecuencia, si tiene derecho al reconocimiento y pago de prestaciones sociales y demás acreencias laborales solicitadas en la demanda.*

### **3.2. Tesis del Despacho.**

No es nulo el acto acusado teniendo en cuenta que la parte actora no logró probar fehacientemente las sub reglas exigidas por la jurisprudencia de unificación del 9 de septiembre de 2021 de la sección segunda del Consejo de Estado para que se declarara la existencia de una relación laboral y en consecuencia se negarán las pretensiones de la demanda.

### **3.3. Argumentos que sustentan la tesis propuesta por el Despacho**

Para resolver el problema jurídico el Despacho abordará los siguientes temas:

**3.4.-** Marco jurídico sobre las relaciones laborales de derecho administrativo; **3.5.-** Empresas de Servicios Temporales; **3.6.-** Jurisprudencia en materia de “*contrato realidad*”; **3.7.-** El caso concreto.

#### **3.4. Marco Jurídico sobre las relaciones laborales de derecho administrativo**

Los elementos fundamentales que involucra la noción de función pública fueron previstos en el artículo 122 de la Constitución Política, según el cual, los empleos dentro de la administración pública deben estar contemplados en la correspondiente planta de personal, sus funciones deben reposar en una ley o reglamento y debe existir una correlativa previsión del emolumento.

Lo anterior encuentra asidero en las siguientes razones, que el Consejo de Estado igualmente había expuesto en sentencia del 23 de febrero de 2006<sup>1</sup>, así: i) el empleo público previsto o contenido en la respectiva planta de personal de la entidad, constituye la prueba conducente de su existencia; ii) la determinación de las funciones propias del cargo ya previsto en la planta de personal, lo identifica con la entidad y dependencia a la que pertenece, así como con la labor que se cumple. La ley ha autorizado los manuales "general y el específico" de funciones y requisitos aplicables, cuyo fundamento deviene de la obligación que tiene el empleado de cumplir los mandatos del ordenamiento jurídico que le competen; iii) la previsión de los recursos en el presupuesto para el pago de los gastos que demande el empleo se relaciona con el salario, prestaciones sociales, etc.

#### **3.5. Empresas de Servicios Temporales – Trabajadores en Misión.**

La Ley 50 de 1990, “*Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*”, en su artículo 71, 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*”.<sup>2</sup>

A su vez, el artículo 74 de la mencionada Ley prevé la clasificación de los

<sup>1</sup> Consejero Ponente: Tarsicio Cáceres Toro, sentencia del 23 de febrero de 2006, expediente No. 76001233100020010066301.

<sup>2</sup> Definición también contenida en el artículo 2 del Decreto 4369 de 2006, «*por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones*».

trabajadores de tales empresas<sup>3</sup>, así: Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

El artículo 6 del Decreto 4369 de 2006<sup>4</sup>, compilado en el Decreto 1072 de 2015<sup>5</sup>, preceptúa los casos en los que las empresas usuarias pueden contratar con las de servicios temporales, a saber: (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo (CST)<sup>6</sup>; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; y (iii) 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. No obstante, el párrafo de dicha disposición establece que “*Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio*”.

La modalidad de trabajo a través de las empresas de servicios temporales fue objeto de análisis por el Consejo de Estado, en providencia de 6 de octubre de 2016<sup>7</sup>, donde precisó:

*“... las empresas de servicios temporales conforman una modalidad de trabajo en la que no existe vínculo directo entre quien se beneficia del trabajo y el trabajador que lo realiza o presta el servicio.*

*Ahora, existe una pluralidad de vínculos jurídicos que se desprenden de la relación contractual existente entre las empresas de servicios temporales y el trabajador que presta la labor o servicio. Así como también, se genera una relación jurídica entre el tercero beneficiario o empresa usuario, el trabajador y la Empresa de Servicios Temporales.*

*Pues bien, respecto de la primera, es decir, la **relación jurídica existente entre la empresa de servicios temporales y el trabajador en misión que lleva a cabo la prestación personal del servicio, existe un verdadero contrato de trabajo o relación laboral, regido por la normatividad laboral del Código Sustantivo del Trabajo***<sup>8</sup>.

*Y en lo que respecta al salario a devengar por parte de los trabajadores en misión, la norma señala que “... los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que*

<sup>3</sup> Categorización igualmente contenida en el artículo 4 del referido Decreto 4369 de 2006.

<sup>4</sup> «Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones».

<sup>5</sup> «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo», artículos 2.2.6.5.1 a 2.2.6.5.23.

<sup>6</sup> «Artículo 60. Trabajo ocasional. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del {empleador}»

<sup>7</sup> Expediente 41001-23-33-000-2012-00041-00 (3308-13) C.P. dra. Sandra Lisette Ibarra Ibarra.

<sup>8</sup> «Artículo 75. A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley».

desempeñen la misma actividad”, así como los beneficios que la usuaria tenga en materia de transporte, alimentación y recreación<sup>9</sup>.

**Entre la Empresa de Servicios Temporales y el tercero beneficiario o empresa usuaria, se genera una relación jurídica regida por un contrato de prestación de servicios, el cual debe reunir los requisitos señalados por el artículo 81 de la prementada normatividad, a saber:**

“Artículo 81. Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y los usuarios, deberán:

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicio temporal se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la presente ley.”

Y por último, **entre la empresa usuaria y el trabajador en misión no se genera relación laboral**, al no existir entre la empresa usuaria y el trabajador temporal contrato alguno, dado que entre la E.S.T. y el trabajador en misión se configura un contrato laboral, constituyéndose la Empresa de Servicios Temporales en el empleador de aquel, tal como lo dispone el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y por ende, asumiendo el pago de las prestaciones sociales que por ley tiene derecho el trabajador en misión.

El panorama normativo antes reseñado, deja esclarecido la relación jurídica que se origina entre las empresas de servicios temporales, los trabajadores en misión y las empresas usuarias, lo que para el caso sub judice, es de relevancia como quiera que el demandante estuvo gran parte del tiempo vinculado con la Empresa de Servicios Temporales [...] y pretende se condene a la E.S.E. demandada al pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho durante el tiempo que estuvo vinculado con la E.S.T como trabajador en misión.” (Negrilla y subrayado del Juzgado).

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del CST, existe responsabilidad solidaria entre el dueño de la labor y el contratista que suministra los trabajadores para desarrollar su objeto, en los siguientes términos:

“Contratistas independientes (artículo modificado por el artículo 30. del Decreto 2351 de 1965):

10) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente

---

<sup>9</sup> «Artículo 79. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación».

*responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.*

*20) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.”*

Respecto de la anterior responsabilidad solidaria en materia laboral, la Corte Constitucional<sup>10</sup> evaluó los requisitos para su procedencia, al determinar:

*“...se predica responsabilidad solidaria en materia laboral, al tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se cumplen los siguientes presupuestos: (i) la empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social; (ii) la empresa contratista contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para para la ejecución de la labor o la obra; (iii) la labor ejecutada por el trabajador en beneficio de la empresa contratante guarda relación directa con una o varias de las actividades que aquella realiza, de acuerdo con el giro propio de sus negocios (relación de causalidad)<sup>11</sup>; (iv) la empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y, (v) la labor la ejecutó el trabajador bajo órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal; o todas las anteriores.”*

En tales condiciones, **las empresas de servicios temporales desarrollan una modalidad de contratación que está respaldada en la ley y no cuenta con reproche alguno siempre que se acaten a cabalidad las disposiciones que la desarrollan**, en especial los eventos en que el legislador permitió que las entidades públicas puedan desarrollar su objeto mediante el uso de este tipo de herramientas. No obstante, a pesar de que sea una modalidad laboral permitida por la ley, lo cierto es que en determinados casos, establecidos por la jurisprudencia constitucional, se genera una responsabilidad solidaria entre el dueño de la labor y el contratista que suministra los trabajadores para desarrollar su objeto, como lo son, entre otros, que (i) la empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social; (ii) la empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y (iii) la labor la ejecutó el trabajador bajo órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal.

<sup>10</sup> Sentencia T-889 de 2014, M. P. María Victoria Calle Correa.

<sup>11</sup> «Cabe señalar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha afirmado que también hay responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la empresa contratante, por obligaciones laborales, cuando se ejecuta en favor de aquella, una obra nueva o de mantenimiento, que van a ser parte de su cadena productiva, dado que se trata de un instrumento para la manipulación de las materias que se transforman o de los productos acabados, a través de la que justamente se desempeña el giro propio de sus negocios (ver en este sentido la sentencia No. 27623 del 10 de marzo de 2009, MP. Eduardo López Villegas)».

### 3.6. Jurisprudencia en materia de “contrato realidad”.

A la luz de la jurisprudencia nacional, los elementos que comprenden todo vínculo laboral – lo que incluye a la administración pública como empleadora respecto de sus servidores también denominados públicos-, y que autorizan la plena aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas estatuido en el **artículo 53 superior**, o “contrato realidad”, legitiman al juez, sea este ordinario - **cuando la relación se asimile a la de un trabajador oficial**-, ora contencioso administrativo - **cuando el contratista desarrolle el objeto del contrato ejerciendo las mismas funciones que corresponden a un cargo de empleado público**- en el evento de su comprobación, conferir las prerrogativas de orden salarial y prestacional propias una relación laboral-administrativa.

Tradicionalmente y por vía Jurisprudencial, se ha establecido como parámetros o indicios de verdadera relación laboral subyacente de una vinculación contractual, los siguientes: **a) Subordinación, b) Prestación Personal del servicio y c) Remuneración.**

Sin embargo, recientemente, el Consejo de estado a través de sentencia de unificación del **9 de septiembre de 2021**<sup>12</sup>, ha dotado de mayor contenido y alcance los elementos referidos estableciendo que, si bien por regla general y conforme al artículo 32 de la Ley 80 de 1993 los contratos de prestación de servicios no constituyen fuente de relación laboral, en cada caso concreto debe analizarse a la luz del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades como criterio orientador en materia laboral, ello con el fin de determinar si bajo la apariencia de un vínculo contractual se escondía una relación de trabajo.

En ese orden, la Alta Corporación desarrolló los siguientes parámetros a considerar:

#### - ESTUDIOS PREVIOS – EN EL MARCO DE LA GESTIÓN PRECONTRACTUAL DE LA ENTIDAD CONTRATANTE

*“...para poder determinar si los contratos de prestación de servicios celebrados con un mismo contratista, de manera continuada o sucesiva, guardan entre sí rasgos inequívocos de identidad, similitud o equivalencia, que permitan concluir que todos ellos forman parte de una misma cadena o tracto negocial de carácter continuado y permanente, que desborda el «término estrictamente indispensable»<sup>13</sup> del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, **los demandantes deberán demostrar, con fundamento en los estudios previos y demás documentos precontractuales y contractuales, que el objeto de dichos contratos, las necesidades que se querían satisfacer, las condiciones pactadas al momento de su celebración y las circunstancias que rodearon su ejecución, develan la subyacencia de una verdadera***

<sup>12</sup> Consejo de Estado Sala de lo Contencioso-Administrativo Sección Segunda Sentencia de unificación por importancia jurídica Bogotá, D. C., nueve (9) de septiembre de dos mil veintiuno (2021) Asunto: sentencia de unificación de jurisprudencia conforme al artículo 271 de la Ley 1437 de 2011 Medio de control: Nulidad y restablecimiento del derecho Radicado: 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016) Demandante: Gloria Luz Manco Quiroz Demandado: municipio de Medellín - Personería de Medellín y otro.

<sup>13</sup> Lo anterior, supone que en ningún evento las entidades públicas podrán prorrogar de manera indefinida la ejecución de los contratos estatales de prestación de servicio, salvo que sucedan circunstancias imprevisibles para la administración. Así lo estableció el Consejo de Estado en la sentencia de unificación cuando señaló que “en la práctica, durante el término de ejecución de los contratos, suele ocurrir que se presentan ciertas situaciones imprevistas que exijan su prórroga; por lo cual, en algunos casos, el tiempo estimado, ab initio, como «el ajustado enteramente a la necesidad», puede resultar insuficiente. En cualquier caso, las mismas razones que en su momento justificaron la planeación del contrato inicial y la suscripción de los contratos modificatorios del plazo de ejecución, deben encontrar soporte en los mencionados estudios previos”

**relación laboral encubierta** y el consiguiente desconocimiento de sus derechos laborales y prestaciones, por haber fungido, en la práctica, no como simples.” (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

## - SUBORDINACIÓN CONTINUADA

Este elemento, quizás el de mayor complejidad, probatoriamente hablando, fue abordado por el Consejo de Estado a través de los siguientes sub parámetros:

**“El lugar de trabajo.** Considerado como el sitio o espacio físico facilitado por la entidad para que el contratista lleve a cabo sus actividades. Sin embargo, ante el surgimiento de una nueva realidad laboral, fruto de las innovaciones tecnológicas, esta Sala Plena estima necesario matizar esta circunstancia, por lo que el juzgador habrá de valorarla, en cada caso concreto, atendiendo a las modalidades permitidas para los empleados de planta.

**El horario de labores.** Normalmente, el establecimiento o imposición de una jornada de trabajo al contratista **no implica, necesariamente, que exista subordinación laboral y, por consiguiente, que la relación contractual sea simulada. Así, ciertas actividades de la Administración (servicios de urgencia en el **sector salud** o vigilancia, etc.) necesariamente requieren la incorporación de jornadas laborales y de turnos para atenderlas. Por ello, **si bien la exigencia del cumplimiento estricto de un horario de trabajo puede ser indicio de la existencia de una subordinación subyacente, tal circunstancia deberá ser valorada en función del objeto contractual convenido.****

**La dirección y control efectivo de las actividades a ejecutar.** Bien sea a través de la exigencia del cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, o la imposición de reglamentos internos, o el ejercicio del poder de disciplina o del ius variandi, la dirección y control efectivo de las actividades del contratista constituye uno de los aspectos más relevantes para identificar la existencia o no del elemento de la subordinación. En ese sentido, **lo que debe probar el demandante es su inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la entidad, de manera que demuestre que esta ejerció una influencia decisiva sobre las condiciones en que llevó a cabo el cumplimiento de su objeto contractual. Así, cualquier medio probatorio que exponga una actividad de control, vigilancia, imposición o seguimiento por parte de la entidad, que en sana crítica se aleje de un ejercicio normal de coordinación con el contratista, habrá de ser valorado como un indicio claro de subordinación.**

**Que las actividades o tareas a desarrollar correspondan a las que tienen asignadas los servidores de planta, siempre y cuando se reúnan los elementos configurativos de la relación laboral.** El hecho de que el servicio personal contratado consista en el cumplimiento de funciones o en la realización de tareas idénticas, semejantes o equivalentes a las asignadas en forma permanente a los funcionarios o empleados de planta de la entidad, puede ser indicativo de la existencia de una relación laboral encubierta o subyacente, siempre y cuando en la ejecución de esas labores confluyan todos los elementos esenciales de la relación laboral a los que se refiere el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese orden de ideas, **incumbe al actor demostrar, además de la prestación personal de sus servicios a cambio de una remuneración, la existencia de unas condiciones de subordinación o dependencia, en las que el representante de la entidad contratante o la persona que él designe, ostentó la facultad de exigirle el cumplimiento de órdenes perentorias y de obligatoria observancia.** Por consiguiente, el interesado deberá acreditar, además de la permanencia de sus servicios, que la labor desarrollada se enmarca en el objeto misional de la entidad.

A este respecto, resulta preciso aclarar que el desempeño de actividades o funciones propias de una carrera profesional liberal (como en este caso la de abogado) no descarta, per se, la existencia de una relación laboral, pues, en la práctica, tales actividades son requeridas frecuentemente para satisfacer el objeto misional de la entidad. En cambio,

*la existencia del contrato de prestación de servicios sí exige que las funciones del contratista sean desarrolladas con un alto grado de autonomía, sin perjuicio de la necesidad de coordinación con la entidad contratante que, en ningún caso, puede servir de justificación para ejercer comportamientos propios de la subordinación laboral.*” (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

- **PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO**

-

*“Como personal natural, la labor encomendada al presunto contratista debe ser prestada de forma personal y directamente por este; pues, gracias a sus capacidades o cualificaciones profesionales, fue a él a quien se eligió y no a otro; por lo que, dadas las condiciones para su ejecución, el contratista no pudo delegar el ejercicio de sus actividades en terceras personas.”* (Subrayado fuera del texto original)

- **REMUNERACIÓN**

*“Por los servicios prestados, el presunto contratista ha debido recibir una contraprestación económica, con independencia de si la entidad contratante fue la que directamente la realizó. Lo importante aquí es el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo. En la práctica, esta retribución recibe el nombre de honorarios, los cuales pueden acreditarse a través de los recibos que, por dicho concepto, enseñen los montos que correspondan a la prestación del servicio contratado.”*

Conforme lo anterior, se tiene que el Consejo de Estado, por vía de unificación jurisprudencial, dio alcance a los elementos o pautas a considerar al momento de develar una relación laboral encubierta por un contrato de prestación de servicios, de lo cual se destaca:

**i)-** El estudio que en cada caso debe efectuarse desde la misma gestión precontractual de la entidad contratante a nivel de estudios previos, concretamente en el componente de necesidad<sup>14</sup>, como elemento que puede dar luces o ser indicativo que las actividades requeridas al contratista, desde la etapa de planeación, tienen vocación de permanencia a nivel institucional.

**ii)-** En el marco del parámetro de subordinación laboral, el establecimiento de un horario es un elemento que permite matices según el objeto contractual convenido y actividades específicas a ejecutar.

**iii)-** Debe igualmente analizarse si las obligaciones contractuales se identifican con aquellas funciones ejercidas por los servidores de planta, respecto de lo cual se impone una carga probatoria a quien alega la relación laboral, y,

**iv)** La distinción a considerar, frente a la coordinación que se debe entre entidad contratante y contratista en el marco de las actividades convenidas a ejecutar y el control o imposición sobre las mismas que reste autonomía como aspecto que caracteriza un contrato de prestación de servicios, lo cual será indicio de subordinación, siempre que sea acreditado por la parte demandante.

Adicionalmente, otro aspecto que la sentencia de unificación clarificó, sumamente relevante en la decisión de controversias como la que nos convoca,

---

<sup>14</sup> Decreto 1082 de 2015. **ARTÍCULO 2.2.1.1.2.1.1. Estudios y documentos previos.** Los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el proyecto de pliegos, los pliegos de condiciones y el contrato. Estos deben permanecer a disposición del público durante el desarrollo del Proceso de Contratación y contener los siguientes elementos, además de los indicados para cada modalidad de selección: 1. La descripción de la necesidad que la Entidad Estatal pretende satisfacer con el Proceso de Contratación.

fue el relativo a la solución de continuidad en esta manera, estableciendo un marco de referencia temporal en los siguientes términos:

*“137. Antes que nada, conviene precisar **la noción de solución de continuidad, en el entendido de que «solución» es igual a interrupción. Es decir, que cuando se habla de solución de continuidad se debe entender configurada la interrupción del periodo de prestación de servicios; mientras que la no (sin) solución de continuidad equivale a la existencia de una unidad de vínculo contractual, cuando la relación permanece ininterrumpidamente causándose.**”*

*“(…)”*

*“139. Sobre el particular, desde ahora se anticipa que la Sala acogerá un término de treinta (30) días hábiles como límite temporal para que opere la solución de continuidad entre los contratos de prestación de servicios. Un término que no debe entenderse como «una camisa de fuerza» que impida tener en cuenta un mayor periodo de interrupción, sino como un marco de referencia para la Administración, el contratista y el juez de la controversia, de cara a determinar la no solución de continuidad; en especial para este último, que en cada caso concreto habrá de sopesar los elementos de juicio que obren dentro del plenario, cuando el tiempo entre cada contrato sea más extenso del aquí indicado.*

*“140. Para la Sala, la aplicación de este término se soporta en varias razones de peso. (...) En segundo lugar, **porque su aplicación resulta idónea por la evolución que ha tenido la figura del «contrato realidad» en la jurisprudencia de esta Sección,** pues, como se mencionó, el análisis de sus particularidades ha exigido la introducción de distintos plazos para la configuración del fenómeno prescriptivo; siendo el que aquí se acoge el que mayor garantía ofrece para los reclamantes y, en consecuencia, el que mejor materializa el propósito perseguido por el legislador, que definió a la efectividad de los derechos reconocidos en la Constitución Política y en la ley como el objeto de la jurisdicción de lo Contencioso-administrativo. Y, en tercer lugar, **porque, en la práctica, treinta (30) días hábiles es un periodo razonablemente suficiente para determinar si lo que se pacta es un nuevo contrato, una adición o una prórroga de otro anterior,** puesto que en muchos casos en los que se ha encontrado que existe la relación laboral encubierta o subyacente, se ha advertido que se presentan tales interrupciones, superiores, incluso, a un mes.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

De la cita referida, se extraen las siguientes reflexiones por parte del Despacho:

- Si transcurre el término mínimo de los treinta (30) días hábiles entre un contrato y otro, se considera que dichas relaciones son independientes, luego el demandante estará llamado a probar los demás elementos de la relación de trabajo alegada en sede judicial, entre ellos, la subordinación continuada.
- El límite temporal en comento, no representa una prohibición para celebrar contratos de prestación de servicios de manera sucesiva, antes del término de treinta (30) días hábiles, toda vez que este término se establece con el fin de tener un marco de referencia para el cómputo de la prescripción de los derechos reclamados, en aquellos eventos donde se determine por parte del operador judicial la verdadera existencia de una relación laboral.
- La celebración de contratos sucesivos de prestación de servicios, con similitud o identidad de objeto, personas y actividades, no constituye por sí mismo un hecho indicador ni prueba de una relación laboral

escondida. Para que se configure un contrato realidad, se debe probar por parte del demandante la existencia de los elementos constitutivos de una relación laboral: (i) la actividad personal del trabajador; (ii) la continuada subordinación; y (iii) la retribución o remuneración del servicio.

- En los casos en los cuales se establezca la no solución de continuidad entre diversos contratos de prestación de servicios celebrados, significa que no se presenta una ruptura de la unidad contractual.

Ahora bien, en lo que atañe a los efectos en el tiempo de la decisión unificadora de criterio a la cual se ha venido haciendo alusión, tenemos que en los párrafos 241 y 242 se precisó lo siguiente:

*“241. En razón de lo anterior, y con el fin de proteger los principios de equidad e igualdad y la superación de situaciones que afectan el valor de la justicia y la aplicación de las normas de conformidad con los cambios sociales, políticos y culturales, **las reglas jurisprudenciales que se fijan en esta providencia se aplicarán a todos los casos pendientes de solución tanto en vía administrativa como judicial**, a través de acciones ordinarias, con la salvedad de aquellos en los que haya operado la cosa juzgada, los cuales, en función del principio de seguridad jurídica, son inmodificables.”*

*“242. Finalmente, para garantizar la seguridad jurídica y dar prevalencia a los principios fundamentales de la Seguridad Social, no puede invocarse el principio de igualdad para solicitarse la inaplicación de esta sentencia.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Así las cosas, es claro a partir de lo anterior, que los efectos temporales de las pautas y criterios allí referidos, son retroactivos o retrospectivos, los cuales se orientan por razones de favorabilidad en materia laboral y por principio *pro-homine*<sup>15</sup> que deben observarse igualmente en el presente caso, que conforme indicó el Órgano de Cierre en asuntos contenciosos administrativos, se presentan así:

*“12. Efectos en el tiempo de las reglas de unificación”*

*“277. Previamente a definir los efectos en el tiempo de las reglas de unificación previstas en esta sentencia, es necesario hacer las siguientes precisiones:”*

*“278. **El efecto retroactivo** o retrospectivo implica **«la aplicación del nuevo criterio al caso actual enjuiciado y a cualquier otro caso que haya de ser resuelto con posterioridad** donde resultara aplicable la misma fuente del Derecho seleccionada o interpretada con el nuevo criterio jurisprudencial».*<sup>16</sup> (Negrilla y subrayado fuera del texto original)

### 3.7. Caso concreto

#### 3.7.1. Hechos probados y jurídicamente relevantes

- a) Que el día 5 de abril de 2014, la señora Diana Carolina Tovar Cuellar suscribió un contrato laboral con la empresa Soluciones Y Servicios Temporales E.S.T.

<sup>15</sup> Sobre el principio pro homine ver sentencias de unificación de la sección segunda del Consejo de Estado: SUJ-009-S2 de 2018; SUJ010-S2 de 2018 y SUJ-013-S2 de 2018.

<sup>16</sup> Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Consejero ponente: William Hernández Gómez Bogotá D.C., veinticinco (25) de abril de dos mil diecinueve (2019). Radicación número: 85001-33-33-002-2013-00237-01(1701-16).

S.A.S. (Fol. 7 a 8 del Archivo 01 del Cuaderno Principal del Expediente Digitalizado).

- b) Que en virtud del referido contrato la señora Diana Carolina Tovar Cuellar prestó sus servicios como trabajadora en misión en el Hospital San Juan De Dios E.S.E. De Honda – Tolima, durante un término de aproximadamente ocho (8) meses. *(Hecho no controvertido y afirmado por los testigos en la audiencia de pruebas)*.
- c) Que mediante Oficios del 6 de diciembre de 2017, la demandante presentó reclamación administrativa ante el hospital accionado, pretendiendo el reconocimiento y pago de prestaciones sociales e indemnizaciones y licencia de maternidad en aplicación del contrato realidad.<sup>17</sup>
- d) Que mediante Oficio del 26 de diciembre de 2017, la entidad demandada negó lo pretendido por la accionante.<sup>18</sup>
- e) Dentro de este proceso judicial a solicitud de la parte demandante se recaudó el testimonio de Olga Esperanza González<sup>19</sup>, y a solicitud de la parte demandada los testimonios de Claudia Patricia Ramírez Osorio y de Diana Carolina Cuartas Jiménez<sup>20</sup>.

### 3.7.2. Análisis del caso concreto

Previamente a resolver el problema jurídico planteado, el Juzgado debe hacer precisión con relación a la caducidad del medio de control, en tanto que, respecto al reconocimiento de la existencia de una relación laboral encubierta, el Consejo de Estado en sentencia de unificación jurisprudencial del 25 de agosto de 2016<sup>21</sup>, estipuló las reglas respecto a la prescripción extintiva de los derechos salariales y prestacionales derivados del contrato realidad, resaltándose en ese pronunciamiento que la caducidad solo deja de producir efectos frente a las reclamaciones de los aportes pensionales adeudados al sistema integral de seguridad social derivados del contrato realidad, por su carácter de imprescriptibles.

Si bien la demanda señala que el vínculo laboral presuntamente encubierto se desarrolló entre el 05 de abril al 09 de diciembre de 2014, una de las testigos manifestó que lo fue solo hasta noviembre, lo cual daría lugar a la configuración del fenómeno jurídico de la caducidad del medio de control, frente a los derechos laborales y prestacionales reclamados, salvo las cotizaciones al sistema de seguridad social que por demás se probó que si se pagaron, el Despacho en aras del derecho al acceso a la administración de justicia, tendrá como fecha final del vínculo el 09 de diciembre de 2014, en tanto que, la entidad accionada no reprochó ese hecho, y la testigo no pudo precisar la razón cierta y un día exacto frente a su dicho.

<sup>17</sup> Folio 13 del Archivo 01 del Cuaderno Principal del Expediente Digitalizado.

<sup>18</sup> Folio 10 del Archivo 01 del Cuaderno Principal del Expediente Digitalizado.

<sup>19</sup> Archivo 21 y 22 del Cuaderno Principal del Expediente Digitalizado.

<sup>20</sup> Archivo 21 y 22 del Cuaderno Principal del Expediente Digitalizado.

<sup>21</sup> Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Consejero ponente: Carmel Perdomo Cueter, sentencia del veinticinco 25 de agosto de dos mil dieciséis (2016), Expediente: 23001233300020130026001 (00882015)

Precisado lo anterior, para arribar a la solución del problema jurídico planteado, partiendo del marco legal y jurisprudencial expuesto, se debe determinar si efectivamente la relación que se mantuvo entre las partes trató de ocultar una verdadera relación laboral.

Para ello, la parte actora debía demostrar en el debate probatorio la concurrencia de los elementos sustanciales de la relación laboral como son: la prestación personal del servicio, la remuneración como contraprestación o pago por los servicios prestados y la subordinación, constituyéndose este último como el elemento esencial de la relación laboral.

En el trámite del proceso se logró demostrar la **prestación personal del servicio** y las funciones desempeñadas por el demandante a través de la celebración de contrato de prestación de servicios con la empresa Soluciones Y Servicios Temporales E.S.T. S.A.S., enviada como trabajadora en misión en el Hospital San Juan De Dios E.S.E. De Honda - Tolima, circunstancia que se acreditó con el respectivo contrato ejecutado durante el tiempo señalado y los testimonios recibidos.

Respecto a **la contraprestación económica**, de acuerdo con el contrato allegado, allí no se fijó ningún valor ni periodicidad, por lo que este elemento no se encontraría acreditado en el plenario, no obstante lo anterior, al revisar la documental aportada por el Hospital demandado, se aprecia, que la empresa Soluciones Y Servicios Temporales E.S.T. S.A.S. pagaba la suma de \$1.027.000 y las correspondientes cotizaciones al sistema de seguridad social a la hoy demandante (*ej. Fol. 24 y 27 a 30 del Archivo CTO 000064-2014 del Cuaderno Pruebas Hospital*).

En lo que atañe a la **subordinación**, como elemento que estructura la relación laboral, es de resaltar que la posición actual de la Sección Segunda del Consejo de Estado en ambas subsecciones, señala que ***“en esta clase de asuntos la carga de la prueba corresponde a quien pretende demostrar la existencia de la relación laboral”***, pues se debe demostrar de forma contundente los elementos del contrato realidad, particularmente, la subordinación continuada<sup>22</sup>.

Así las cosas, en el caso concreto se debe analizar el elemento de la **subordinación** a la luz de los medios de convicción obrantes en tal sentido, sin lugar a la presunción en los términos que antaño se aplicaba y siendo procedente examinar la naturaleza de las funciones desempeñadas por el actor y su verdadero alcance, esto con el fin de establecer si existió o no el mencionado elemento durante el periodo de tiempo comprendido entre abril a diciembre de 2014, fechas en las cuales se extendió el vínculo contractual.

Al respecto, se cuenta con declaraciones testimoniales rendidas en audiencia de pruebas así:

---

<sup>22</sup> Sección Segunda, Subsección “A”, sentencia de 17 de octubre de 2018, Exp. N° 47001-23-33-000-2014-00015-01, C.P. William Hernández Gómez; sentencias de 19 y 12 de julio de 2019, Exp. N° 47001-23-33-000-2014-00010-01 y N° 47001-23-33-000-2014-90009-01, C.P. Rafael Francisco Suárez Vargas; Subsección “B”, sentencia de 5 de octubre de 2017, Exp. N° 66001-23-31-000-2011-00136-01, C.P. Carmelo Perdomo Cuéter; sentencia de 8 de septiembre de 2017, Exp. N° 47001-23-33-000-2014-00094-01, C.P. Sandra Lisset Ibarra Vélez.

- Olga Esperanza González<sup>23</sup> quien señaló aspectos como: *Tiene vínculo con la accionante debido a que son primas lejanas, que tuvo vínculo laboral con el Hospital accionado debido a que laboró como contratista donde desempeñaba el cargo de asesora de control interno (abril del 2013 hasta el 28 de enero de 2014) y funcionaria de planta donde se desempeñaba como jefe de control interno (28 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017). Que para el año 2014 la Señora Diana Carolina Tovar Cuellar se desempeñaba en atención al usuario y en el call center, que sus labores las realizaba en las oficinas de SIAU ubicadas en el Hospital San Juan de Dios, que frente a su labor en atención al usuario se encargaba de las bases de datos, encuestas de satisfacción, solicitud de citas, dar respuesta a los PQR, organizar agenda. Ella se encontraba vinculada por medio de una temporal, que para aquel año el Hospital solo contaba con 35 funcionarios de planta, el resto de las personas que se encontraban vinculadas cumplían un horario, tenían un jefe, realizaban actividades como funcionarios, pero eran vinculados por temporales o contrato de prestación de servicios.*

*Ella tenía que cumplir un horario de lunes a jueves de 7:00 a.m a 12:00 m y de 2:00 a.m a 6:00 p.m y el viernes de 7:00 a.m a 12:00 m y de 2:00 p.m a 5:00 p.m, **que ella recibía ordenes directamente de los lideres de proceso quienes eran la Dra. Claudia Patricia Ramírez psicóloga de profesión y profesional administrativa del área de SIAU( sistema de atención al usuario) y la Dra. Carolina Cuartas quien era líder de atención al usuario, quienes eran las jefes, la demandante trabajó desde abril hasta noviembre del 2014, debido a que salió de licencia de maternidad y no regresó, donde las ordenes las daban los lideres de procesos y ella no recuerda que alguien más durante ese tiempo que laboró la accionante, desempeñara las labores en mención.***

- Claudia Patricia Ramírez Osorio<sup>24</sup>, quien indicó aspectos como: *Que conoce a la señora Diana Carolina porque realizó unas prácticas de trabajo social y porque es hija de un pensionado del Hospital y sobrina de un contratista de la misma entidad, ella no recuerda fecha exacta de las practicas, pero creería que para el año 2004 o 2005, ella fue supervisora de esos contratos debido a que se encontraba en la oficina de talento humano entre los años 2013 a 2016 y en esos años hubo contratación con esa SAS, debido a que ella era la supervisora de los contratos en mención. La señora Diana Carolina trabajó en atención al usuario para el año 2014, ella era auxiliar administrativa en dicha área, donde orientaba al usuario, apoyaba a la psicóloga. **La persona que le direccionaba el trabajo a Diana Carolina Tovar era la coordinadora de la SAS y ellos mismos le pagaban el sueldo, ella tenía que cumplir su horario laboral y la SAS era quien les daba dicho horario, el horario para los funcionarios para el año 2014 de lunes a jueves de 7:00 a.m a 12:00 m y de 2:00 p.m a 6:00 p.m y el viernes de 7:00 a.m a 12:00 m y de 2:00 a.m a 5:00 p.m. Que como jefe de la oficina de talento humano nunca le dio órdenes a Diana Carolina Tovar.***
- Diana Carolina Cuartas Jiménez<sup>25</sup>, quien indicó aspectos como: *Que fue empleada del Hospital San Juan de Dios hace 10 años, desde mayo de 2013 hasta agosto de 2014, donde inició desempeñando el cargo de coordinadora de atención al usuario, en mayo de 2013 estuvo directamente vinculada con el hospital de junio de 2013 a abril de 2014 con la SAS y en mayo de 2014 se desempeñó como coordinadora de servicios asistenciales por aproximadamente dos meses y volvió como coordinadora de atención al usuario hasta agosto de 2014 que se retiró. Manifiesta que de nombre no recuerda a la señora Diana Carolina, cuando ella*

<sup>23</sup> Archivo 21 y 22 del Cuaderno Principal del Expediente Digitalizado.

<sup>24</sup> Archivo 21 y 22 del Cuaderno Principal del Expediente Digitalizado.

<sup>25</sup> Archivo 21 y 22 del Cuaderno Principal del Expediente Digitalizado.

*estaba como coordinadora de servicios asistenciales se desempeñaba como supervisora de médicos especialistas y como coordinadora de SIAU trabajaba con algunas de las niñas como auxiliar de citas, si ella mal no recuerda esos contratos se suscribían para asignación de citas médicas*

Como se aprecia, los elementos probatorios son demasiado difusos, para estructurar el elemento subordinación como pasa a exponerse:

- **El lugar de trabajo.** Considerado como el sitio o espacio físico facilitado por la entidad para que el contratista lleve a cabo sus actividades. Podría tenerse como probado atendiendo el dicho de los testigos que lo fue la oficina de SIAU (atención al usuario) del Hospital demandado.
- **El horario de labores.** Precisando que conforme lo ha señalado el Consejo de Estado, el establecimiento o imposición de una jornada de trabajo al contratista no implica, necesariamente, que exista subordinación laboral y, por consiguiente, que la relación contractual sea simulada. Así, ciertas actividades de la administración necesariamente requieren la incorporación de jornadas laborales y de turnos para atenderlas. En este caso, no existe prueba del cumplimiento de un horario estricto por parte de Diana Carolina Tovar, en tanto los testigos solo aludieron los horarios en que tenía los empleados del hospital, sin embargo, de tenerse por probado, el establecimiento de un horario de trabajo resultaría acorde con algunas actividades del objeto contractual convenido como trabajadora en misión de la empresa Soluciones Y Servicios Temporales E.S.T. S.A.S.
- **La dirección y control efectivo de las actividades a ejecutar.** Bien sea a través de la exigencia del cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, o la imposición de reglamentos internos, o el ejercicio del poder de disciplina o del ius variandi, la dirección y control efectivo de las actividades del contratista constituye uno de los aspectos más relevantes para identificar la existencia o no del elemento de la subordinación. En el caso, la parte demandante no logró probar la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la entidad, o la cómo esta ejercía una influencia decisiva sobre las condiciones en que llevó a cabo el cumplimiento de su objeto contractual. No se acreditó con ningún medio probatorio una actividad de control, vigilancia, imposición o seguimiento por parte de la entidad, que se alejara de un ejercicio normal de coordinación con la trabajadora en misión.
- **Que las actividades o tareas a desarrollar correspondan a las que tienen asignadas los servidores de planta, siempre y cuando se reúnan los elementos configurativos de la relación laboral.** En el caso la parte actora no demostró, además de la prestación personal de sus servicios a cambio de una remuneración, la existencia de unas condiciones de subordinación o dependencia, en las que el representante de la entidad contratante ostentó la facultad de exigirle el cumplimiento de órdenes perentorias y de obligatoria observancia, que extralimitaran la necesidad de coordinación.

Por los argumentos esbozados, se denegarán las pretensiones de la demanda, en tanto no se demostró que el acto acusado estuviese incurso en vicio por falsa motivación.

#### 4. COSTAS

Teniendo en cuenta la sentencia del 16 de abril de 2015 de la sección primera del Consejo de Estado<sup>26</sup> en el cual se manifiesta que la condena en costas no es objetiva y que de conformidad con el artículo 188 del C.P.A.C.A. que salvo en los procesos en que se ventile un interés público, la sentencia dispondrá sobre las costas y que debe establecerse si es o no procedente dicha condena.

En este orden de ideas, el numeral 1º del artículo 365 C.G.P. establece que se condenará en costas a la parte vencida en el proceso. Es así como el numeral 8º del artículo antes mencionado establece que habrá costas cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación.

Por lo tanto, las agencias en derecho hacen parte de las costas, pero debe tenerse en cuenta que de conformidad con los numerales 3º y 4º del artículo 366 C.G.P. las agencias serán fijadas por el Magistrado Sustanciador o el Juez y deberán aplicarse las tarifas que establezca el Consejo Superior de la Judicatura.

Teniendo en cuenta la argumentación antes efectuada y descendiendo al caso que nos ocupa se condenará al pago de las costas del proceso a la parte demandada, en tanto resultó vencida.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el apoderado de la parte demandada contestó la demanda, concurrió tanto a la audiencia inicial como la de pruebas y alegó de conclusión, se causaron agencias en derecho.

Por consiguiente, el Despacho condenará en costas a la parte demandante, en tanto resultó vencida en la presente instancia, fijando como agencias en derecho la suma de \$141.381 equivalente al 4% de las pretensiones, de conformidad con el Acuerdo No. PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Se ordenará que la Secretaría efectúe la correspondiente liquidación, en los términos del artículo 366 del Código General del Proceso.

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

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO. NEGAR** las pretensiones de la demanda, de conformidad con lo considerado en esta providencia.

**SEGUNDO. CONDENAR** en costas a la parte demandante, tásense tomando en cuenta como agencias en derecho la suma de \$ 141.381.

---

<sup>26</sup> C.P. Dr. Guillermo Vargas Ayala. Expediente No 25000 23 24 000 2012 00446 00.

**TERCERO.** Una vez en firme esta sentencia, liquídense las costas y archívese el proceso previas las anotaciones que sean del caso en el sistema Siglo XXI.

**DECISIÓN NOTIFICADA EN ESTRADOS:**

**PARTE DEMANDANTE-** Hace manifestaciones, interpone recurso de apelación y lo sustenta, señala que en los 10 días analizará si complementa los argumentos ya expuestos. **Min: 58:36 al 1:06:14**

**PARTE DEMANDADA-** Conforme. **Min: 1:08:47**

Así las cosas, se deja constancia que cada acto procesal surtido en esta audiencia cumplió las formalidades esenciales. (Artículo 183-1-f C.P.A.C.A.).

Cumplido el objeto de la diligencia se da por terminada, siendo las 9:37 a.m. se ordena registrar el acta de conformidad con el artículo 183 del C.P.A.C.A., y realizar la reproducción de seguridad de lo actuado.

**JOHN LIBARDO ANDRADE FLÓREZ**  
Juez

**WILMAR EDUARDO RAMÍREZ ROJAS**  
Profesional Universitario GR 16

Firmado Por:  
John Libardo Andrade Florez  
Juez Circuito  
Juzgado Administrativo  
11  
Ibague - Tolima

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: **ab3d3c6d517595981c5f24328a357712669c4389e56b8cf0fec01f01a5139c23**  
Documento generado en 30/05/2023 10:22:49 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**