

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO ONCE ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE TUNJA

Tunja, veintisiete (27) de octubre de dos mil dieciséis (2016)

**DEMANDANTE: HÉCTOR ENRIQUE MODERA**  
**DEMANDADO: E.S.E. CENTRO DE SALUD JUAN FRANCISCO BERBEO**  
**RADICACIÓN: 150013333011201500031-00**  
**MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**

### ASUNTO A RESOLVER:

Agotadas las etapas procesales previstas en los artículos 180 y 181, inciso final de la Ley 1437 de 2011 – CPACA, se procede a dictar **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA** en el medio de control de la referencia.

### I. ANTECEDENTES:

#### **1.1. La demanda y la tesis del demandante (fl. 2-7):**

El ciudadano HÉCTOR ENRIQUE MODERA, a través de apoderado judicial, presentó demanda de nulidad y restablecimiento del derecho, prevista en el artículo 138 de la Ley 1437 de 2011, contra la E.S.E. Centro de Salud Juan Francisco Berbeo.

Solicitó el demandante la declaratoria de nulidad de la Resolución No. 01 de 2014, por la cual la entidad accionada le negó el pago de horas extras, cesantías, intereses sobre las cesantías, sanción moratoria y demás prestaciones legales. A título de restablecimiento de derecho, reclamó el reconocimiento, liquidación y pago de horas extras que dice laboró para la ESE, y la consecuente reliquidación de las cesantías, intereses sobre las cesantías, sanción por no pago oportuno de las mismas hasta el mes de febrero de 2014 y demás prestaciones legales.

Para el accionante, el acto acusado es nulo por haber sido expedido con falsa motivación y de manera ilegal, pues se desconocieron los derechos laborales a que tenía derecho como consecuencia del trabajo suplementario que realizó de forma continua durante el tiempo que laboró para la entidad demandada, esto es, entre el 01 de julio de 2003 y el 31 de diciembre de 2011.

### **1.2. Contestación y tesis de la demandada (fol. 64-74)**

La demandada E.S.E. Centro de Salud Juan Francisco Berbeo compareció al proceso mediante apoderado, para oponerse a las pretensiones de la demanda bajo los siguientes argumentos:

**i)** Pese a que se reconocieron, liquidaron y pagaron todas las prestaciones sociales a que tenía derecho el accionante, según consta en egreso No. 034 del 28 de marzo de 2012, cuyas sumas fueron recibidas a satisfacción, quedando la entidad a paz y salvo por todo concepto; pretende reclamar el pago correspondiente a trabajo suplementario continuo que nunca ejecutó; **ii)** no se puede confundir la disponibilidad del trabajador con la efectiva prestación del servicio, elemento indispensable para dar paso al concepto de trabajo suplementario, así pues, no se puede tomar como horas extras los turnos de disponibilidad que eran esporádicos, que no implicaban pernoctar en la E.S.E, y que eran compensados.

Propone las excepciones que denomina: **i)** pago y cobro de lo no debido por inexistencia del trabajo suplementario; **ii)** disponibilidad no se entiende trabajo suplementario; **iii)** condiciones laborales acordes a la normatividad vigente y **iv)** ineptitud sustantiva de la demanda por desconocer la reglamentación laboral especial.

### **1.3. Alegatos de conclusión:**

Corrido el traslado para alegar (fl. 354 vto.), el Agente del Ministerio Público se abstuvo de emitir concepto y las partes presentaron alegatos en los siguientes términos:

**1.3.1. Parte demandante (fol. 363-364):** Reitera los argumentos de la demanda e insiste en que el demandante pernoctaba en las instalaciones de la ESE los días que prestaba el servicio 24 horas, según quedó plasmado en el interrogatorio, en el cual se refirió a sus servicios prestados y el lugar donde descansaba cuando estaba de guardia. Por lo anterior, concluye que estaba obligado a tener plena disponibilidad de su tiempo dentro o fuera

de la institución, no pudiendo hacer otra cosa diferente que prestar turno.

Aduce que a través de los testimonios de los ex-gerentes se pretendió desvirtuar la prestación de horas extras bajo la figura de la disponibilidad, sin embargo, se demostró que en los días en que el demandante prestaba el turno, debía estar pendiente las 24 horas dispuesto a afrontar cualquier contingencia que se presentara.

**1.3.2. Entidad demandada (fl. 360-362):** Señala que deben negarse las pretensiones en atención a que las pruebas no permiten concluir la existencia de horas extras o trabajo suplementario no remunerado realizado por el actor, por el contrario se demostró lo siguiente: **i)** el horario del demandante como auxiliar de enfermería, conforme a las pruebas testimoniales; **ii)** el carácter no ambulatorio de la entidad, lo que significa que no prestaba servicios de urgencias siendo poco creíble que un funcionario cumpliera horario nocturno; **iii)** que fuera del horario ordinario la ESE solo podía prestar atención inicial de urgencias y remitir al paciente, función que era realizada por el médico, por lo que no había atenciones frecuentes que requirieran llamar al auxiliar; **iv)** que en caso de requerirse un servicio médico, se acudía generalmente a la auxiliar Claudia Lesmes quien vive al lado de la entidad; y **v)** el personal no laboraba el máximo de ley.

Reitera que no toda disponibilidad laboral es asimilable como trabajo y que por tanto debe estar enmarcada dentro de la jornada de trabajo, diferenciándola por la mayor o menor restricción de la libertad de aprovechamiento autónomo del tiempo del trabajador.

Por último, solicita que en caso de que prosperen las pretensiones se tenga en cuenta el fenómeno de la prescripción de las horas extras y sanciones, conforme al artículo 488 del CST.

## **II. CONSIDERACIONES:**

### **1. Problema Jurídico:**

De conformidad con la fijación del litigio efectuada en audiencia inicial del 14 de abril de 2016 (fl. 232 vto.), corresponde al Despacho el estudio de legalidad de la Resolución No. 01 de 2014 proferida por la ESE Juan Francisco Berbeo y consecuente con lo anterior, se deberá determinar si el demandante tiene derecho al reconocimiento, liquidación y pago de horas extras que dice laboró

para la ESE, y por consiguiente la reliquidación de las prestaciones que le fueron reconocidas, a saber: cesantías, intereses sobre las cesantías, el reconocimiento de la sanción por no pago oportuno de las cesantías como consecuencia del reconocimiento de dicho trabajo suplementario que le fue negado mediante el acto demandado y demás prestaciones sociales a que haya lugar.

## **2. Hechos Probados:**

Mediante Resolución No. 011 del 01 de julio de 2003, el demandante fue nombrado en provisionalidad para ejercer el cargo de auxiliar en salud, código 512-02 en la ESE Centro de Salud Juan Francisco Berbeo por cuatro (4) meses (fl. 252 s).

Según certificación, suscrita por la Gerente (E) de la ESE el demandante laboró de miércoles a viernes en horario de 08:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm, no trabajó dominicales ni festivos, solo prestó turnos de disponibilidad los sábados y en la jornada nocturna los días miércoles a viernes, los cuales le eran compensados dos (2) días a la semana (lunes y martes) (fl. 374, 256, 273, 283, 284).

A través de la Resolución No. 03 del 31 de enero de 2011, le concedieron al demandante licencia no remunerada desde el 01 de febrero de 2011 hasta el 31 de marzo de 2011 (fl. 254).

Durante el tiempo que duró la relación laboral recibió salario básico desde julio de 2003 a diciembre de 2011, además le fueron reconocidas como prestaciones sociales prima de servicios, de navidad y vacaciones, según se desprende de los comprobantes de nómina de la ESE (fl. 80-134, 139, 140, 142-154, 156-160, 162-174, 176-178, 185-196, 200-213, 330-337 c.ppal. y 17-20 c.p.)

Según Liquidación de prestaciones sociales al demandante le reconocieron salario básico, prima de vacaciones, de navidad, de servicios, cesantías, intereses de cesantías, indemnización por vacaciones y dotación personal por un valor total de \$2.727.054 por el periodo laborado desde el 01 de julio de 2003 a 31 de diciembre de 2011, en el cargo de auxiliar de enfermería, según consta en el egreso No. 034 del 28 de marzo de 2012 (fl. 16 y 15 c.p.).

El 29 de marzo de 2012, el demandante declaró estar a paz y salvo con la ESE Centro de Salud Juan Francisco Berbeo, en cuanto a sueldo y prestaciones sociales por el tiempo laborado en dicha

institución por el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2003 a 31 de diciembre de 2011, en el cargo de auxiliar en área de salud; no obstante consignó que se reservaba el derecho a reclamar (fl. 279).

En diciembre de 2013, el demandante a través de apoderado judicial presentó derecho de petición a través del cual pidió el reconocimiento y pago de horas extras, cesantías, intereses sobre las cesantías, sanción por no pago oportuno y demás prestaciones legales que considera le adeuda la ESE por el periodo laborado entre el 01 de julio de 2003 a 31 de diciembre de 2011 (fl. 345-346).

Mediante Resolución No. 01 del 10 de enero de 2014, la entidad dio respuesta a la petición negando lo solicitado, decisión que fue notificada por aviso (fl. 10-14 c.p.)

### **3. Marco Jurídico:**

#### **↓ De la jornada laboral para los empleados de la salud de las entidades territoriales.**

La Jurisprudencia del Consejo de Estado<sup>1</sup> ha señalado que el régimen que gobierna la jornada laboral de los empleados públicos de las entidades territoriales, incluidos los del sector salud, es el previsto en el Decreto 1042 de 1978, en los siguientes términos:

*"(...) Si bien el Decreto 1042 de 1978 en principio rigió para los empleados de la rama ejecutiva del orden nacional, "el artículo 3º" (sic) de la Ley 27 de 1992 hizo extensiva a las entidades territoriales las disposiciones que regulan el régimen de administración de personal contenidos no solamente en la norma citada, sino en los decretos leyes 2400 y 3074 de 1968, Ley 13 de 1984 y 61 de 1987, sus decretos reglamentarios y las normas que las modifiquen o adicionen. La extensión de dicha normatividad fue reiterada por el artículo 87, inciso segundo, de la Ley 443 de 1998.*

*(...) La Sala prohíja una vez más, en esta oportunidad, la tesis ya definida por la jurisprudencia sobre la normatividad aplicable a los empleados territoriales en materia de jornada laboral y el trabajo en días de descanso obligatorio, pues*

---

<sup>1</sup> Sección Segunda. Sentencia de fecha diecisiete (17) de agosto de dos mil seis (2006). Exp. No. 05001-23-31-000-1998-01941-01 (5622-05) Consejera Ponente: Dra. Ana Margarita Olaya Forero.

*además de lo expuesto, debe considerarse adicionalmente que partiendo de que el régimen de administración de personal civil contenido en el Decreto 2400 de 1968 se refiere a la clasificación de empleos, condiciones para el ejercicio del empleo (ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario, calificación de servicios, situaciones administrativas, retiro del servicio), capacitación, carrera administrativa, organismos para la administración de personal, resulta válido afirmar que la jornada de trabajo es un concepto que hace parte de la noción genérica de "administración de personal".*

*El Decreto 1042 de 1978 en sus artículos 33 y siguientes se ocupa de la jornada de trabajo, y por ende constituye una adición a los decretos 2400 y 3074 de 1968.*

*(...)Además de lo expuesto, no podría ser otra la interpretación aplicable a los empleados territoriales que laboran en el campo de la salud, porque una disquisición diferente iría en contra del principio de igualdad ya que se les exigiría una jornada superior que a los demás empleados del nivel municipal, como en este caso.<sup>2</sup>*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, la jornada ordinaria de trabajo para los empleados públicos de las entidades territoriales incluidos los del sector salud está definida en 44 horas semanales, así:

*"ARTICULO 33. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, **corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro horas semanales.** A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas.*

*Dentro del límite máximo fijado en este artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor, sin que en ningún caso dicho tiempo*

---

<sup>2</sup> Sección Segunda. Subsección A Sentencia de fecha 02 de enero de 2010. Radicación número: 05001-23-31-000-1998-01918-01(2281-08). C.P: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren.

*compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras.*

*El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal. En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.” (Negrilla fuera del texto)*

Por su parte, la Ley 269 de 1996 reglamentó parcialmente el artículo 128 de la Constitución Política, en relación con quienes prestan servicios de salud en las entidades de derecho público al aumentar la jornada máxima legal, pues dispuso en su artículo 2 que **“La jornada de trabajo del personal que cumple funciones de carácter asistencial en las entidades prestadoras de servicios de salud podrá ser máximo de doce horas diarias sin que en la semana exceda de 66 horas, cualquiera sea la modalidad de su vinculación”.** (Negrilla fuera del texto)

Al respecto, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado se pronunció frente al límite de la jornada laboral del personal asistencial y a la facultad que ostenta el jefe de la institución de salud para efectuar movimientos en los horarios y jornadas de trabajo en atención a las necesidades del servicio, en los siguientes términos:

*“La misma ley flexibiliza las condiciones laborales del personal asistencial que presta servicios de salud en las entidades de derecho público, al permitir más de una vinculación en el sector oficial, siempre que no exista cruce de horarios, en aras de garantizar el acceso permanente a la prestación del servicio público esencial de salud. En consecuencia, las entidades nominadoras pueden efectuar movimientos justificados de las plantas, ajustando el horario o jornada a las necesidades del servicio, de acuerdo a la ley.*

*Al efecto dispone el artículo 5:*

**“Adecuación jornada laboral.** *Las instituciones prestadoras de servicios de salud podrán adecuar la relación laboral de los trabajadores oficiales y empleados públicos del sector, modificando las jornadas a las establecidas en la presente Ley, mediante el traslado horizontal a un cargo de igual grado, nivel y remuneración acorde con la jornada establecida, pudiendo disminuir o aumentar la intensidad horaria según el caso, siempre que las circunstancias del*

*servicio lo permitan. Lo anterior no implica disolución de vínculo laboral, pérdida de antigüedad, ni cualquier otro derecho adquirido por el funcionario”.*

*A términos del artículo 33 del decreto 1042 de 1978 en concordancia con las normas acabadas de citar, dentro de estos límites, **el jefe del respectivo organismo puede señalar los horarios de trabajo y compensar la jornada del sábado con tiempo diario adicional de labor sin que, en ningún caso, dicho tiempo compensatorio constituya trabajo suplementario o de horas extras. El trabajo realizado en día sábado no da derecho a remuneración adicional, salvo cuando exceda la jornada máxima semanal.** En este caso se aplicará lo dispuesto para las horas extras.*

*Ahora bien, teniendo en cuenta la finalidad de la ley 269 de 1996 - establecer una excepción a la prohibición de recibir más de una asignación proveniente del tesoro público -, la ampliación de la jornada a un máximo de 12 horas diarias y 66 semanales, no significa necesariamente que se haya abandonado el límite legal de la jornada ordinaria con la misma entidad pública. De este modo, es posible que un determinado servidor preste sus servicios por fuera de la jornada ordinaria de 44 horas (art. 33 del decreto 1042 de 1978), en la misma o en otra entidad pública.*

*Lo anterior, no implica que la vinculación con la administración deba ser necesariamente por jornadas de 44 horas semanales, pues ello dependerá de las necesidades del servicio. En estos casos, la jornada ordinaria - inferior a la máxima legal - será la señalada por la administración en el acto de nombramiento o en el contrato de prestación de servicios, si fuere éste procedente.”<sup>3</sup> (Negrilla fuera del texto).*

En cuanto a la manera en que está establecida la jornada laboral diurna, nocturna o mixta señaló lo siguiente:

*“La jornada de trabajo puede ser diurna o nocturna o puede incluir las dos modalidades, en la denominada mixta. Por lo mismo, el trabajo suplementario - aquél que excede la jornada ordinaria -, también puede ser diurno o nocturno.*

---

<sup>3</sup> Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto del 9 de marzo de 2000. Radicación número: 1254.C.P.: Flavio Augusto Rodríguez Arce.



*La jornada ordinaria nocturna está definida en el decreto 1042 de 1978 en forma separada para diferenciarla de las horas extras y así otorgarle un tratamiento y pago también diferentes. Conforme al artículo 34, es aquella que de manera habitual empieza y termina entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. Así, los empleados que ordinaria o permanentemente deban trabajar en jornada nocturna tendrán derecho a recibir un recargo del treinta y cinco por ciento sobre el valor de la asignación mensual. No cumplen jornada nocturna los funcionarios que después de las 6:00 p.m. completan su jornada diurna hasta con una hora de trabajo”.*

*El pago de la jornada nocturna sólo requiere que el servicio se preste de manera “ordinaria o permanente” en el horario nocturno, independientemente del nivel jerárquico del empleo. Se resalta que esta modalidad de jornada no es dable compensarla en tiempo de descanso. Por el contrario, si el servicio se presta de manera excepcional en dicha jornada, su pago se hace de conformidad con el régimen de las horas extras.*

*La jornada mixta, como se indicó incluye horas diurnas y nocturnas, éstas últimas se pagan también con el recargo del 35% por el sólo hecho de corresponder a la jornada nocturna, pero son susceptibles de compensación.*

*Dispone al efecto el artículo 35:*

*“Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los funcionarios que trabajen ordinariamente por el sistema de turnos, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante estas últimas se remunerará con el recargo del treinta y cinco por ciento, pero podrá compensarse con períodos de descanso”.*<sup>4</sup>

Posteriormente, el Máximo Tribunal de lo Contencioso Administrativo aclaró que la jornada especial de trabajo contenida en el artículo 2 de la Ley 269 de 1996 (12 horas diarias y 66 horas semanales), era solamente aplicable a los empleados de la salud que mantuvieran vinculación simultánea con dos o más entidades de derecho público, así:

---

<sup>4</sup> *Ibíd.*

*"Empero, precisa la Sala que en el caso concreto NO ES APLICABLE la Ley 269 de 1996, "por la cual se regula parcialmente el artículo 128 de la Constitución Política, en relación con quienes prestan servicios de salud en las entidades de derecho público", porque la accionante no mantuvo una vinculación simultánea con dos o más entidades de derecho público.*

*La Ley 269 de 1996 en su artículo 2º estableció una jornada especial de máximo doce (12) horas diarias, sin exceder en la semana sesenta y seis (66) horas, para el personal que cumple funciones de carácter asistencial en las entidades prestadoras de servicios de salud, cualquiera sea la modalidad de su vinculación.*

*Como lo ha precisado la Sala en oportunidades anteriores, **la jornada especial de trabajo que contempla el artículo 2º de la Ley 269 de 1996, "solamente cobija a los empleados que mantienen su vinculación laboral simultánea con dos o más entidades en las que el Estado tenga parte. Para ellos, se autoriza en los términos de la citada norma, no solo desempeñar simultáneamente más de un empleo público y recibir más de una asignación del tesoro, sino también cumplir una jornada semanal que, sumado el tiempo servido en varias entidades, no exceda el tope de doce horas diarias y sesenta y seis horas semanales<sup>5</sup>".** "(Negrilla fuera del texto).*

Así las cosas, es claro que la jornada ordinaria laboral para los empleados públicos del sector salud equivale al trabajo realizado durante 44 horas semanales por el pago de un salario básico, salvo el personal asistencial de salud que tenga más de una vinculación con una entidad oficial cuya jornada máxima será de 66 horas semanales; por lo que toda labor que supere este mínimo de horas según el caso ya sea diurno o nocturno, implicará trabajo suplementario u horas extras, los cuales deberán ser remunerados con pagos adicionales al salario base y con los recargos de Ley.

#### ✚ **Del trabajo suplementario u horas extras.**

Dicho concepto ha sido definido por la jurisprudencia<sup>6</sup> como "aquel

---

<sup>5</sup> Sentencia ya citada, de fecha 17 de agosto de 2006. Exp. No. 05001-23-31-000-1998-01941-01 (5622-05). C.P.: Dra. Ana Margarita Olaya Forero.

<sup>6</sup> Consejo de Estado. Sección Segunda. Subsección B. Sentencia del 02 de abril de 2009. Radicación número: 66001-23-31-000-2003-00039-01(9258-05). C.P.: Víctor Hernando Alvarado Ardila.

*que se presta en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, las cuales serán autorizadas por el Jefe del respectivo organismo, o por las personas en quienes éste hubiere delegado tal atribución."*

La Sala de Consulta y Servicio Civil Consejo de Estado señaló que *"El trabajo suplementario diurno y nocturno se remunera, previo el cumplimiento de los requisitos legales, con descanso compensatorio o con el pago de un recargo sobre la asignación básica mensual. En el primer caso, el recargo corresponde al veinticinco por ciento de aquella y en el segundo, al setenta y cinco por ciento; diferencia de valor justificada en el mayor esfuerzo físico y mental que exige el trabajo nocturno."*<sup>7</sup>

Así mismo, el Consejo de Estado ha reiterado que el reconocimiento y pago de horas extras o el descanso compensatorio, está sujeto a unos requisitos que prevé el Decreto Ley 1042 de 1978 en sus artículos 36 y 37, los cuales se resumen así:

- "a) El empleado deberá pertenecer al nivel operativo, hasta el grado 17 del nivel administrativo y hasta el grado 9 del nivel técnico (Decreto 10 de 1989).*
- b) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.*
- c) El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo del 25% o del 75% sobre la remuneración básica fijada por la ley para el respectivo empleo, según se trate de horas extras diurnas o nocturnas. Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del citado Decreto 1042 se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.*
- d) En ningún caso podrán pagarse más de 50 horas extras mensuales (Decreto 10 de 1989, artículo 13).*
- e) Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superare dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo."*

✚ **De los turnos de disponibilidad en instituciones prestadoras de salud.**

---

<sup>7</sup> Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto del 9 de marzo de 2000. Radicación número: 1254. C.P.: Flavio Augusto Rodríguez Arce.

Frente a la disponibilidad la Corte Suprema de Justicia<sup>8</sup> se refirió que *"...no toda "disponibilidad" o "vocación" permanente, por un periodo más o menos largo a prestar el servicio efectivo puede calificarse como trabajo enmarcado dentro de la jornada ordinaria o la suplementaria delimitadas en la ley, pues esta llamada "disponibilidad" tiene tales matices de servicio más o menos frecuentes, y de descansos, tiempo para tomar alimentos, oportunidades de ocuparse en actividad diferente del servicio objeto del compromiso y aún, en ocasiones, de servir a personas diferentes o trabajar en forma autónoma, que encasillar toda "disponibilidad" dentro de la jornada que hace relación a la propia actividad laboral, (...)" (Negrilla fuera del texto)*<sup>9</sup>

#### ↓ De la tacha de falsedad de los testigos.

Al respecto, el Consejo de Estado<sup>10</sup> ha señalado *"(...) de manera reiterada, que los testimonios que resulten sospechosos no pueden despacharse de plano, sino que deben valorarse de manera más rigurosa, de cara a las demás pruebas obrantes en el expediente y a las circunstancias de cada caso, todo ello basado en la sana crítica<sup>11</sup>, de manera que los que se rindieron en el presente proceso serán examinados con aplicación de los anteriores criterios."*

Pues bien las testigos sucintamente declararon lo siguiente:

<sup>8</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sección Segunda. Acta No. 25 del 8 de mayo de 1968. M.P. Dr. J. Crótatas Londoño.

<sup>9</sup> La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado se refirió a los turnos de disponibilidad del personal que presta servicios de salud, así:

"En punto a los turnos de disponibilidad no existe norma expresa que los regule y, por consiguiente, es necesario recurrir a la analogía para dilucidar el tema.

Conforme a las normas generales - decreto 1042 de 1978 -, la asignación básica del empleo público corresponde a jornadas de 44 horas semanales, las cuales puede la administración ajustar a las necesidades del servicio, señalando los horarios que estime pertinentes. Adicionalmente el artículo 5° de la ley 269 de 1996 autoriza la adecuación de la jornada laboral.

La ejecución de las labores encomendadas debe cumplirse, normalmente, dentro de la jornada de trabajo señalada por la administración. Las actividades laborales cumplidas por fuera de tal jornada constituye trabajo suplementario, remunerado como quedó establecido.

Sin embargo, algunas instituciones hospitalarias para garantizar la continuidad de la prestación de los servicios de salud, particularmente en el área de los médicos especialistas, establecen turnos de disponibilidad, denominados de llamada, que se cumplen por fuera del lugar de trabajo.

Ahora bien, si el profesional se encuentra en el lugar de trabajo disponible, cumpliendo su jornada laboral, tales turnos se pagarán en las condiciones en que fueron prestados, reconociéndosele todo trabajo suplementario a la jornada respectiva.

Si se trata de turno de disponibilidad por fuera del lugar de trabajo, en condiciones tales que el servidor está en posibilidad de disponer de su tiempo, pero obligado a responder de inmediato el llamado de la administración, pueden presentarse, por lo menos, las siguientes situaciones:

- Que el servidor esté cumpliendo la jornada asignada y el turno de disponibilidad esté comprendido en ella. Si se prestan servicios durante la disponibilidad, ellos se reconocerán atendiendo las condiciones específicas en que se prestaron (jornada nocturna, dominical, etc.), en proporción a los servicios efectivamente prestados, cuantificados en horas.

- Que el empleado esté cumpliendo la jornada asignada, el turno de disponibilidad haga parte de la misma y no se preste servicio alguno por cuanto no se efectuó llamada. En este evento, conforme a la normatividad vigente, solo se tendrá derecho a la asignación básica.

En el primer caso puede presentarse, además, la posibilidad de trabajo suplementario, el que será remunerado como ya quedó expuesto.

En consecuencia, en estos eventos la entidad nominadora al designar el personal médico, señalará el número de horas que deben ser cumplidas y, al asignar el horario, determinará las modalidades de prestación del servicio, las jornadas respectivas y los turnos de disponibilidad. Las consecuencias salariales se derivan de dichas condiciones laborales." (Negrilla fuera del texto)

Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto del 9 de marzo de 2000. Radicación número: 1254.C.P.: Flavio Augusto Rodríguez Arce.

<sup>10</sup> Sección Tercera. Subsección A. Sentencia 14 de julio de 2016. Radicación número: 41001-23-31-000-1999-00987-01 (36932). C.P.: Hernán Andrade Rincón.

<sup>11</sup> Ver, entre muchas otras: sentencia del 28 de noviembre de 2000, proceso No. AC-11349, M. P. Olga Inés Navarrete Barrero; sentencia del 19 de julio de 2007, proceso No. 68001-23-15-000-2006-02791-01(PI), M. P. Martha Sofía Sanz Tobón; sentencia del 2 de septiembre de 2010, proceso No. 11001-03-24-000-2007-00191-00, M. P. Marco Antonio Vella Moreno; sentencia del 8 de abril de 2014, proceso No. 68001-23-15-000-2000-03456-01(29195), M. P. Jaime Orlando Santofimio Gamboa.

**CLAUDIA LESMES SÁNCHEZ**, auxiliar de enfermería (Min: 00:31:26 a 00:33:47) señaló que trabajaron juntos, que el horario que tenían era de 08:00 am a 12:00 m y 2:00 pm a 6:00 pm, aclarando que la entidad prestaba sus servicios de lunes a viernes y que la jornada estaba distribuida entre los dos de la siguiente manera: a ella le correspondía los lunes, martes y miércoles, contaba con disponibilidad los domingos y era compensada los jueves y viernes, que en cambio el demandante laboraba los miércoles, jueves y viernes, con disponibilidad el sábado y era compensado los lunes y martes.

(00:33:34) Frente a la disponibilidad señaló que no la hacían dentro de la institución, sino que podían irse a la casa, si los llamaban acudían a la ESE y que ese tiempo era compensado por dos días hábiles en la semana.

**ADRIANA EDITH MORENO CAMACHO**, enfermera profesional (Min: 00:38:54 a 00:39:35) manifestó que los turnos los programaban con los gerentes, que el actor desempeñó labores de auxiliar de enfermería los días miércoles, jueves y viernes, las disponibilidades que tuviera que hacer se le compensaban en tiempo.

Advierte el Despacho que si bien las testigos Claudia Lesmes Sánchez y Adriana Edith Moreno Camacho fueron tildadas de sospechosas<sup>12</sup> por el apoderado de la parte demandante, también lo es, que el hecho de que las declarantes tengan un vínculo laboral con la demandada, no es suficiente para poner en duda la credibilidad de las mismas y presumir que tienen intereses en las resultas del proceso como quiera que sus declaraciones se basan en labores que desempeñaban en el Hospital, los horarios que tenían como auxiliares de la salud y sobre la disponibilidad de tiempo compensado en días, por lo que los relatos son coherentes, no se advierten contradicciones y concuerdan con lo manifestado por los otros testigos; por consiguiente, no se considera pertinente tacharlos de falsas, por lo que tales pruebas serán valoradas conjuntamente con los demás medios de prueba para efectos de determinar si hay lugar o no al reconocimiento de trabajo suplementario a favor del demandante.

#### **4. DEL CASO CONCRETO:**

---

<sup>12</sup> "ARTÍCULO 211 CGP. IMPARCIALIDAD DEL TESTIGO. Cualquiera de las partes podrá tachar el testimonio de las personas que se encuentren en circunstancias que afecten su credibilidad o imparcialidad, en razón de parentesco, dependencias, sentimientos o interés en relación con las partes o sus apoderados, antecedentes personales u otras causas.

La tacha deberá formularse con expresión de las razones en que se funda. El juez analizará el testimonio en el momento de fallar de acuerdo con las circunstancias de cada caso."

Se encuentra probado que el demandante se desempeñó como auxiliar en salud y laboró de miércoles a viernes en el horario comprendido entre 8:00 a.m. a 12:00m y 2:00 a 6:00 pm.

En cuanto a los turnos de disponibilidad para efectos de contabilizarlos como horas extras o trabajo suplementario, dirá el Despacho que no es dable acceder a los pedimentos de la parte actora como quiera que:

i) Si bien la entidad certificó que el demandante prestaba turnos de disponibilidad los días sábados y en la jornada nocturna los días miércoles a viernes, también lo es, que dicha disponibilidad no puede confundirse con horas extras o trabajo suplementario en razón a que tal como lo señaló la jurisprudencia, éstos se dan de manera esporádica y se cumplen fuera del lugar de trabajo por lo que permiten al trabajador disponer de su tiempo, con la salvedad de que deberá responder de inmediato al llamado que le haga la entidad, y en caso de que deba prestar el servicio, dicha disponibilidad deberá reconocerse sin que ello implique horas extras, tal como a continuación se explica.

Así para el caso que nos ocupa, se observa que los auxiliares de salud o de enfermería tenían turnos de disponibilidad fuera de la jornada ordinaria laboral los cuales esporádicamente implicaban el llamado para prestar el servicio, por lo que independientemente de que se materializara o no el llamado, se les reconocía compensatorios en tiempo por el solo hecho de estar disponibles, es decir, tenían dos (2) días hábiles de descanso a la semana, que para el caso del demandante eran los lunes y martes, y además el domingo no laboraba.

Lo anterior, se corrobora con las siguientes declaraciones:

- Según la señora Claudia Lesmes Sánchez<sup>13</sup>, auxiliar de enfermería cuando trabajaban como auxiliares, el horario que tenían era de 08:00 am a 12:00 m y 2:00 pm a 6:00 pm aclarando que la entidad prestaba sus servicios de lunes a viernes y que la jornada estaba distribuida entre los dos de la siguiente manera: a ella le correspondía los lunes, martes y miércoles con disponibilidad los domingos y era compensada los jueves y viernes, que en cambio el demandante laborado los miércoles, jueves y viernes con disponibilidad el sábado y era compensado los lunes y martes.

---

<sup>13</sup> (Min: 00:31:26 a 00:33:47)

- De acuerdo con lo manifestado por la señora Adriana Edith Moreno Camacho<sup>14</sup>, enfermera profesional el actor desempeñó labores de auxiliar de enfermería los días miércoles, jueves y viernes, las disponibilidades que tuviera que hacer se le compensaban en tiempo de descanso.
- Además según lo manifestado por los señores Wilson Arnoldo Álvarez Vega<sup>15</sup> y Elix Yaneth Báez Galvis<sup>16</sup> quienes ostentaron la calidad de gerentes de la ESE para los años 2002 a 2006, 2008 a 2009 y desde el 26 de octubre 2006 a 31 de diciembre de 2007 respectivamente, coincidieron en señalar que los dos auxiliares de enfermería que existían laboraban tres días a la semana y se les distribuía el horario para que tuvieran sus compensatorios, uno trabajaba los lunes, martes y miércoles y el otro miércoles, jueves y viernes, el día miércoles trabajaban los dos porque se prestaba laboratorio clínico entonces había mayor atención de pacientes en el centro de salud, prestaban disponibilidad uno el sábado y el otro el domingo y por ello recibían dos días de compensatorio durante la semana.
- Según el acto acusado *“semanalmente debía laborar en horario normal 8:00 am a 12:00 m y 2:00 pm a 6:00 pm y prestar disponibilidad en el horario nocturno, el cual siempre era compensado con días hábiles de descanso otorgado. (...) que nunca pernoctó en las instalaciones de la ESE, toda vez que las disponibilidades las prestaba desde su sitio de residencia y si por algún motivo esporádicamente se requerían sus servicios, él contaba con una moto propiedad de la ESE a su disposición para el desplazamiento hasta el centro de salud, que no se presentaba a laborar los días lunes y martes de todas las semanas como compensación por los eventos que se pudieran presentar los siguientes días de la semana(...)”* (fl. 11-12 c.p.).

Por consiguiente, dichos turnos de disponibilidad no pueden entenderse como trabajo suplementario toda vez que se insiste eran esporádicos y se prestaban fuera del lugar de trabajo, por lo que recibían dos (2) días de compensatorio , independientemente de si se hacía efectiva o no la prestación del servicio en los turnos de disponibilidad.

---

<sup>14</sup> (Min: 00:38:54 a 00:39:35)

<sup>15</sup> (Min: 00:46:06 a 00:58:42)

<sup>16</sup> (Min: 01:08:32 a 01:22:47)

**ii)** La existencia de horas extras o trabajo suplementario implica la realización de un trabajo ordinario y permanente además de cumplir con una serie de requisitos, que si bien el demandante cumplía con uno de ellos, que era pertenecer al nivel operativo comúnmente denominado asistencial que no superaba el grado 17, también lo es, que no obra autorización alguna de trabajo suplementario por parte de la entidad demandada tal como lo señala la norma, que autorice las horas extras para los auxiliares de la enfermería ni que especifique las actividades que hayan de desarrollar en dicha jornada, simplemente obra un reglamento interno (fl. 306 s) que determina para el caso de los auxiliares de la salud unas funciones esenciales dentro de las cuales no se advierten actividades de trabajo suplementario. Adicional a lo anterior, si bien se aduce modalidad de tiempo completo, también lo es, que dentro del proceso quedó demostrado que dicho cargo era ejercido por dos auxiliares distribuidos por 3 días a la semana de lunes a viernes, con turnos de disponibilidad los cuales eran compensados en tiempo con dos (2) días hábiles de descanso más un día del fin de semana el cual no laboraban, disponibilidad que podían asumir desde su lugar de habitación, toda vez que estaba supeditada a que se presentara alguna eventualidad que implicara el llamado al auxiliar de enfermería para que prestara colaboración al profesional de salud, la cual se reitera era esporádica y no permanente o habitual como quería hacer ver el actor.

**iii)** Que la jornada laboraba establecida para el demandante era de 44 horas semanales (8 horas diarias), pudiendo tener la jornada máxima legal de 66 horas semanales (12 horas diarias) previstas para los empleados del nivel asistencial del sector salud, siempre y cuando tuviera más de una vinculación con un entidad oficial; por lo que al señalar el demandante que en el año 2004 tenía los días miércoles que desplazarse a "(...) San Eduardo u otro pueblito que tenía contrato con la ESE a tomar laboratorio (...) que prestaba servicios de laboratorio además de la ESE de Berbeo (...) "<sup>17</sup>, dicha situación era válida y podía dar lugar a que laborara más de 8 horas, esto es, las 12 horas previstas en la jornada máxima legal para el personal asistencial, sin que las cuatro horas demás implicaran horas extras.

De igual forma, es del caso advertir que como quiera que los días hábiles laborados por el actor no superaban las 44 horas semanales, pues simplemente alcanzaba a cumplir de miércoles a viernes 24 horas haciéndole falta 20 horas más, dicho tiempo sobrante tal como lo prevé el artículo 33 del Decreto Ley 1042 de

---

<sup>17</sup> (Min 01:28:04)



1978 podría ser compensado con la jornada del sábado, sin que el trabajo que efectivamente se llegare a realizar por razón del llamado en dicho "turno de disponibilidad" implicara remuneración adicional, es decir, horas extras, como quiera que dicho turno era esporádico y no superaba la jornada máxima legal más aun cuando los sábados no había atención al público.

**iv)** Al ser la ESE un centro de salud de baja complejidad y de carácter ambulatorio, tal como lo señalaron los señores Wilson Arnoldo Álvarez Vega<sup>18</sup> y Elix Yaneth Báez Galvis<sup>19</sup> ex - gerentes de la ESE en sus declaraciones, su atención de usuarios se centraba en prestar servicios básicos tales como consulta médica, odontológica, laboratorio los cuales se prestaban de lunes a viernes en el horario de 8:00 a 12:00 m y de las 2:00 a las 6:00 pm (fl. 256, 283 y 284), según se desprende también del acto acusado, así como de la certificación expedida por la entidad.

Por lo que al presentarse situaciones que implicaban urgencia de las denominadas consultas prioritarias o vitales que podían darse fuera del horario de la ESE, la institución al ser ambulatoria solo podía prestar atención inicial de urgencias que implicaba estabilizar el paciente y remitirlo a otro nivel de atención de mayor complejidad, ya que no contaba con servicios de urgencias, nocturnos ni hospitalización de pacientes, por lo que dicha atención primaria era asumida primeramente por el médico del servicio social obligatorio "SSO" quien era el que determinaba si requería apoyo de alguno de los auxiliares de enfermería quienes prestaban turnos de disponibilidad como se reseñó, los cuales, se reitera, eran compensados en tiempo dos (2) días de descanso a la semana se llevara o no acabo el llamado, según se advierte tanto de la declaración de los ex - gerentes de la ESE<sup>20</sup> como de las pruebas documentales obrantes en el expediente.

Lo que significa, que era muy esporádico que de una parte, se presentaran urgencias vitales en el horario nocturno todos los días y los fines de semana, y de otra parte, que dichas eventualidades se dieran exclusivamente solo en los días de disponibilidad del demandante (miércoles, jueves, viernes y sábado) y que las mismas ameritaran para todos los casos la presencia de un auxiliar de enfermería habiendo médico del servicio social obligatorio para el efecto. Por lo que no es cierto el argumento consistente en que el demandante tuviese que laborar las 24 horas, los 4 días de la

---

<sup>18</sup> (Min: 00:46:06 a 00:58:42)

<sup>19</sup> (Min: 01:08:32 a 01:22:47)

<sup>20</sup> (Min 00:53:03) y (Min: 01:08:32)

semana como adujo en su declaración cuando el contexto en el que se encuentra la ESE no evidencia tal situación.

**v)** La disponibilidad que de una u otra manera tuviera que prestar el demandante al llamado, no puede entenderse como tiempo en que debió pernoctar en las instalaciones de las ESE en el horario nocturno los días que laboraba en la jornada diurna (miércoles, jueves y viernes), ni mucho menos el sábado cuando no había atención de usuarios, como quiera que tal disponibilidad se prestaba por fuera del lugar de trabajo y se materializaba de manera esporádica.

Pues tal como lo afirmaron los señores Wilson Arnoldo Álvarez Vega<sup>21</sup> y Elix Yaneth Báez Galvis<sup>22</sup> quienes se desempeñaron como gerentes de la ESE, la disponibilidad no era presencial, por lo que podían irse a sus lugares de habitación ya que la misma implicaba estar atentos al llamado que les hiciera en este caso el médico si consideraba necesaria su presencia en la ESE para que se acercaran a la institución, sin que ello les impidiera ejercer su vida normal como lo quiso dar entender en su declaración el demandante.

Igualmente, advierte el Despacho que el hecho de que se quedara en la ESE por razón de la distancia, ya que su casa de habitación quedaba a 7 km no puede endilgársele a la entidad, como quiera que tal como se acreditó en el plenario, contaba con una moto para su desplazamiento y en esa medida el hecho de que se quedara en las instalaciones de la ESE corría por su cuenta sin que fuera necesario que lo hiciera, pues el llamado era eventual no de todos los días, pues se reitera la naturaleza de la ESE como centro ambulatorio no da para tener servicio de urgencias ni hospitalización, además el médico SSO era el que asumía consultas prioritarias y él era el que determinaba si requería la ayuda de un auxiliar; adicionalmente, según lo manifestado en sus declaraciones por los ex - gerentes, en atención a que el demandante vivía lejos preferían acudir a la otra auxiliar que vivía cerca de la ESE, por lo que considera el Despacho que era inoperante que se quedara en la ESE si los casos de consulta prioritaria eran eventuales y eran asumidos por el médico SSO, además de que no había hospitalización y las urgencias eran remitidas a Miraflores.

**vi)** Que si bien obra a folio 21 del cuaderno de pruebas, un cuadro de rotación donde se observa el nombre del demandante y de la señora Claudia Lesmes, unas rotaciones para el mes de abril y

---

<sup>21</sup> (Min 01:17:03)

<sup>22</sup> (Min 00:54:57)

mayo sin distinción de año en determinados días de la semana, con símbolos consignados tales como H y C, es del caso señalar que el mismo de por sí no prueba nada sobre el trabajo suplementario ya que no permite establecer con precisión cuál era el número de horas extras diurnas y nocturnas de servicio, el continuo y permanente llamado al demandante de prestar sus servicios en turnos de disponibilidad, el consolidado semanal o mensual, pues el hecho de que se señale que la disponibilidad era 24 horas y la entrega y recibo de turno era a las 7:15 de la mañana tampoco permite acreditar las afirmaciones del demandante. Además, esta documental carece de firmas y no fue aceptado por el señor Wilson Arnoldo Álvarez Vega en su declaración<sup>23</sup> cuando señaló que nunca existió ni había en el Centro Salud cuadro de turnos; por lo que dicha prueba documental es insuficiente para corroborar la existencia de horas extras, el modelo de distribución de las mismas y los demás supuestos fácticos inherentes al trabajo suplementario del personal de apoyo (auxiliares de enfermería) de los profesionales de la salud.

**vii)** Que de los testimonios de las señoras Ana Mercedes Morales Moreno y Blanca Elvira Galindo Morales pedidos por la parte demandante, se observa que se limitaron a decir que el demandante trabajaba para la institución. Fue así, que la señora ANA MERCEDES<sup>24</sup> indicó que cuando acudía a la ESE quien daba las citas era el demandante o Claudia Lesmes, que no le constaba el horario ni jornada de trabajo del señor Modera; por su parte la señora BLANCA ELVIRA<sup>25</sup> indicó que no sabía si el actor trabajó horas extras, que las veces que estuvo en el Hospital por cuestiones de salud vio al actor en el horario de día. Versiones las cuales no acreditan nada respecto de las horas extras que aduce el demandante laboró para la entidad, que insiste le adeuda la entidad y pretende probar.

Finalmente, fuerza concluir que como quiera que no existe prueba alguna que acredite que el demandante trabajaba las 24 horas, los 4 días de la semana, ni obran en el expediente planillas de urgencias asumidas por el auxiliar, desplazamiento del mismo en ambulancia a Miraflores, ni siquiera que demuestren que se desplazaba a San Eduardo los días miércoles a prestar servicio de laboratorio como adujo en su declaración, las cuales permitan acreditar esas horas extras supuestamente laboradas, no puede deducirse entonces que el acto demandado este viciado de falsa

---

<sup>23</sup> (Min 01:21:28)

<sup>24</sup> (Min:00:08:43 a 00:12:48)

<sup>25</sup> (Min:00:22:04 a 00:23:07)

motivación y sea ilegal la decisión adoptada, tal como pretende el demandante.

Luego no puede validarse la hipótesis de la demanda sin haberse ofrecido evidencia irrefutable de haber laborado el demandante una jornada mayor a la impuesta para sus pares funcionales de planta, en este caso, para quien también ejercía con él el cargo de auxiliar de salud que deba remunerársele adicionalmente; menos, aun cuando de los desprendibles de nómina se observa que el demandante al igual que su compañera de trabajo devengaba un salario básico por 30 días sin recargos, ni horas extras independientemente de que tuviera dos (2) días de descanso compensados a la semana, se presentara o no el llamado dentro del respectivo turno de disponibilidad.

Por consiguiente, como quiera que no se allegó elemento probatorio alguno que evidencie el trabajo suplementario laborado durante los períodos a que se hace referencia en la demanda frente al reconocimiento de horas extras por tiempo diurno y nocturno, y teniendo en consideración que la Jurisprudencia Contencioso Administrativa ha precisado que **"...su ocurrencia debe ser probada en forma clara, precisa e inequívoca, por cuanto se trata de demostrar la existencia de hechos que comprometen minuciosidad en la información, pues ello reviste tal especificidad que su reconocimiento se halla indefectiblemente condicionado a la probanza cualitativa y cuantitativa de los supuestos de hecho aducidos,"**<sup>26</sup> pues el carácter excepcional del trabajo suplementario frente a la prestación ordinaria de los servicios de los empleados, que está dada por la jornada de trabajo que normalmente rige como se señaló, hacen igualmente imperativas las exigencias anotadas.

Con fundamento en todo lo anterior, es del caso denegar las pretensiones de la demanda como quiera que no resultó acreditado que el acto demandado estuvo falsamente motivado toda vez que no se demostró que el demandante hubiera laborado las horas extra que invoca, ni se acreditó que haya cumplido jornadas de 24 horas al día, ni menos aún que hubiera desempeñado actividades relacionadas con mantenimientos a la moto de propiedad de la E.S.E., las cuales, además tampoco corresponderían a las funciones propias del cargo de auxiliar en el área de la salud, por el contrario obra en el expediente pagos efectuados por la ESE por el rodamiento de la motocicleta<sup>27</sup>. Es así que el Despacho no

<sup>26</sup> Consejo de Estado. Sección Segunda - Subsección "A". Sentencia de 8 de febrero de 2007. Rad.: 15001-23-31-000-2000-02304-01 (2758-04). C.P: Jaime Moreno García.

<sup>27</sup> (ff. 135,138, 141, 155,161, 175, 179-181, 197-199)

encuentra elementos de juicio que permitan concluir la existencia de horas extras trabajadas por el demandante durante el tiempo que laboró para la E.S.E., en razón a que no se logró acreditar dicho trabajo suplementario que afirma haber laborado para la ESE y por ende, no hay lugar a acceder a las demás pretensiones de la demanda.

#### **5. De las costas y agencias en derecho:**

Se condenará en costas y agencias en derecho a la parte vencida, tal como lo ordena el numeral 1 del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable por remisión expresa del artículo 188 del CPACA, las cuales serán liquidadas por Secretaría de conformidad con el artículo 366 del CGP.

En los términos del numeral 3.1.2. del Acuerdo 1887 de 2003, fíjese como agencias en derecho la suma del 1% del valor de las pretensiones de la demanda, esto es, la suma \$6.860<sup>28</sup>.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE TUNJA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **FALLA:**

**PRIMERO: NEGAR** las pretensiones de la demanda, de acuerdo a las motivaciones precedentes.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la parte demandante de conformidad con el artículo 188 de la Ley 1437 de 2011. Liquidense por Secretaría y sígase el trámite que corresponda.

**TERCERO:** En los términos del numeral 3.1.2. del Acuerdo 1887 de 2003, **FIJAR** como agencias en derecho la suma del 1% del valor de las pretensiones negadas en la sentencia, esto es, la suma de \$6.860.

**CUARTO:** Si existe excedente de gastos procesales, devuélvanse al interesado. Realícense las anotaciones de rigor en el sistema siglo XXI y verificado su cumplimiento (Art. 298 CPACA). Archivar el expediente dejando las constancias respectivas.

---

<sup>28</sup> Equivale al *quatum* de lo devengado en el último año de servicio, según lo expuesto por el Tribunal Administrativo de Boyacá en providencia del 19 de enero de 2015 para efectos de establecer la competencia por factor cuantía en el proceso de la referencia (fl. 18 y 49 vto.).

**QUINTO: NOTIFICAR** por Secretaría del contenido de la presente providencia en la forma y términos previstos en el artículo 203 del CPACA a las partes y al Ministerio Público.

  
**ASTRID XIMENA SÁNCHEZ PÁEZ**  
Juez