

Medellín, 16 de noviembre de 2023

Señores

JUZGADO DIECISIETE ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO
Ciudad

Referencia : Nulidad y restablecimiento del derecho
Demandante : Pedro Héctor Visbal Baena
Demandado : E.S.E. Hospital La Merced de Ciudad Bolívar y otros
Radicado : 05001-33-33-017-2018-00051-00
Asunto : Alegatos de conclusión

En mi calidad de apoderado de la E.S.E Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, me permito presentar dentro de la oportunidad legal alegatos de conclusión, para lo cual me fundamento en lo siguiente:

1- ANTECEDENTES

1.1. El señor Pedro Héctor Visbal Baena, entre el 8 de febrero de 2014 y el 30 de junio de 2016, se afilió a distintas asociaciones sindicales con el fin de prestar servicios de asistencia los cuales fueron prestados en la E.S.E. Hospital La Merced.

1.2. El 8 de agosto de 2017 el demandante presentó reclamación administrativa al Hospital solicitando el reconocimiento de la existencia de la relación laboral, el reintegro y el pago de los emolumentos laborales que considera que no le fueron pagados, entre el 8 de febrero de 2014 y el 30 de junio de 2016.

1.3. El Hospital a través de oficio No. 10- 1377 del 22 de agosto de 2017, dio respuesta a la reclamación administrativa, negando la existencia de la relación laboral y en consecuencia el respectivo reintegro y el reconocimiento de las prestaciones sociales solicitadas.

1.4. Posteriormente, el demandante presentó demanda de nulidad y restablecimiento del derecho solicitando la nulidad del oficio No. 10-1377 del 22 de agosto de 2017 mediante el cual se negó la existencia de la relación laboral con la E.S.E. Hospital La Merced de Ciudad Bolívar y, en consecuencia, se condenara al Hospital a lo siguiente:

Pretensiones principales: El reintegro del demandante al cargo que venía desempeñando al momento de la supuesta terminación de la relación laboral, o a uno de superior jerarquía y como consecuencia de ello al pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social y demás derechos laborales dejados de percibir por el demandante a partir del 8 de febrero de 2014 y el momento que se haga efectivo el reintegro.

Pretensiones subsidiarias: El pago de: indemnización por despido injusto, liquidación de prestaciones sociales, cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicio y vacaciones por todo el tiempo laborado, prima de navidad, reajuste salarial por horas extras, turnos nocturnos, dominicales y festivos, sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990, aportes a seguridad social e indexación.

2 – HECHOS PROBADOS

2.1. Se probó que las Asociaciones SINTRACORP – SOMOS INTEGRAL, SANAR y SERVISALUD suscribieron contratos con la E.S.E. Hospital La Merced entre el 2013 y el 2016, con el fin de garantizar la ejecución de procesos en la atención de servicios asistenciales y administrativos.

2.2. Quedó probado que el demandante, en calidad de afiliado a las distintas asociaciones sindicales, suscribió varios contratos sindicales con estas, con el fin de que estas organizaciones cumplieran sus obligaciones con la E.S.E.

2.3. Se demostró que con la expedición del oficio No. 10-1377 del 22 de agosto de 2017, a través del cual el Hospital dio respuesta a la reclamación administrativa, no se incurrió en falsa motivación ni desviación del poder, pues no se configuraron los elementos del contrato realidad.

2.4. Lo anterior también se probó con el interrogatorio de parte rendido por el señor Pedro Héctor Visbal Baena, quien aceptó que no se configuraron los elementos del contrato de trabajo en el que supuestamente se estableció con la E.S.E. Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, esto es, remuneración y subordinación.

2.5. Quedó demostrado, y debidamente fundamentada la tacha realizada a los testigos María Irma Puerta Puerta, Gladys Oliva Arias Arboleda, Arnoldo Antonio Montoya Zapata y Miriam del Socorro Osorio Cano, por contar con procesos judiciales en contra del Hospital, con las mismas pretensiones del que promovió el señor Pedro Héctor Visbal Baena, por lo cual tienen un interés en este proceso.

3 – CONSIDERACIONES JURÍDICAS

3.1. EL CONCEPTO DE VIOLACIÓN CONSAGRA NORMAS NO APLICABLES AL PRESENTE PROCESO Y NO ESTA CORRECTAMENTE SUSTENTADO

Se debe recalcar que la demanda no cumple con los requisitos formales que establece el numeral 4 del artículo 162 de la Ley 1437 de 2011, en el sentido que el concepto de violación debe ser fundamentado de manera clara y precisa, indicando lo siguiente:

“ARTÍCULO 162. CONTENIDO DE LA DEMANDA. Toda demanda deberá dirigirse a quien sea competente y contendrá:

(...)

4. Los fundamentos de derecho de las pretensiones. Cuando se trate de la impugnación de un acto administrativo deberán indicarse las normas violadas y explicarse el concepto de su violación.”

(...)

Ahora bien, en el presente caso el demandante está atacando la legalidad del oficio No 10-1377 del 22 de agosto de 2017, a través del cual la E.S.E Hospital La Merced de Ciudad Bolívar no accedió a la solicitud de reconocimiento del vínculo laboral a través de la figura del contrato realidad.

Sin embargo, se reitera que el concepto de violación sustentado por la parte demandante tiene una sustentación vaga y ambigua, que es insuficiente para que sirva de fundamento para una declaratoria de nulidad del acto demandado.

Como se sabe, uno de los principios pilares de la Jurisdicción Contencioso Administrativa es el de justicia rogada, entendido como la carga procesal que debe asumir el actor cuando demanda la legalidad de un acto administrativo del cual debe desvirtuar la presunción de legalidad de que gozan los actos expedidos por la Administración.

La Sección Primera del Consejo de Estado, ha sentado su línea jurisprudencial en la materia, de la cual se trae a colación la sentencia con radicado 25000232400020100026001 del 05 de mayo de 2016, en la que plantea lo siguiente:

Para esta Sala, el planteamiento de la parte demandada tiene sobradas razones de apoyo y así se declarará en la parte resolutive, pues basta con la simple lectura del precario escrito de demanda para evidenciar no solo la falta de técnica con que fue confeccionado, algo en lo

que la jurisprudencia administrativa ha sido flexible habida cuenta del carácter público de la acción de nulidad simple y de la efectividad del derecho consagrado por el artículo 229 de la Constitución en juego con la interposición de este medio de control, sino también la completa ausencia del concepto de la violación de las normas superiores señaladas de haber sido vulneradas por el acto atacado.

En efecto, pese a indicarse en el apartado de “Fundamentos fácticos” de la demanda algunas disposiciones constitucionales y reglamentarias como infringidas (la demandante alude a los artículos 15, 51, 58 y 95 num. 1 y 2 de la Constitución, así como a los artículos 1 y 14 del Decreto 736 de 1993, al artículo 2 del Decreto 1210 de 1997, y a los artículos 1, 2 y 7 del Decreto 564 de 2006), la parte actora no ofrece explicación alguna sobre la manera como la Resolución No. 00892 de 2006 de la Secretaría Distrital de Planeación vulnera tales previsiones.

No puede esta Corporación perder de vista que la Justicia Administrativa es rogada, que los actos administrativos que se acusan ante ella se presumen ajustados a la Constitución y a la Ley, y que la primera de las cargas que asume quien acude a ella en sede de anulación de un acto administrativo es la de exponer de manera clara, adecuada y suficiente las razones por las cuales estima que la decisión demandada incurre en el cargo señalado.

Esto, por cuanto de acuerdo con lo previsto por el artículo 137.4 CCA, toda demanda que se interponga ante esta jurisdicción, cuando se dirija contra un acto administrativo, debe indicar las normas violadas y explicar el concepto de la violación. (Negrillas y subrayas propias).

Y seguidamente expone la referida sentencia que la jurisprudencia ha sido enfática en sostener que cuando el demandante no cumple con la carga de demostrar expresa y claramente las normas violadas y el concepto de violación, el juez está impedido para pronunciarse de fondo sobre las pretensiones de la demanda. Textualmente sostuvo:

“(…) el requisito del numeral 4° del artículo 137 del Código Contencioso Administrativo citado previamente, relativo al concepto de la violación exige que al formular los cargos de inconstitucionalidad o ilegalidad, el ciudadano demandante exponga con claridad, certeza, especificidad, pertinencia y suficiencia, las razones por las cuales estima que el precepto acusado vulnera las normas constitucionales o legales que estima violadas. De no atenderse tales exigencias, no es viable un pronunciamiento de fondo por parte de la Corporación, circunstancia que da lugar a un fallo inhibitorio. (Negrillas y subrayas propias).

Se trata, pues, de un asunto que aunque posee un sentido formal, tiene una innegable dimensión material, pues “el requisito en estudio se dirige a permitirle a las partes del proceso ejercer plenamente sus derechos y al juez a cumplir fielmente su labor”.

Lo anterior fue reafirmado por la Sección tercera del Consejo de Estado, el cual en sentencia¹ del 05 de mayo de 2015 señaló:

¹ Consejo de Estado. Sección Tercera. Sentencia del 05 de mayo de 2016. Rad. N° 2010-260. C.P. Guillermo Vargas Ayala.

“Se trata, pues, de un asunto que aunque posee un sentido formal, tiene una innegable dimensión material, pues “el requisito en estudio se dirige a permitirle a las partes del proceso ejercer plenamente sus derechos y al juez a cumplir fielmente su labor”. Esto, por cuanto de una adecuada definición del concepto de la violación depende que la parte demandada tenga certeza de cuáles son los motivos por los que se le lleva a juicio, condición indispensable para una defensa acorde con la garantía del artículo 29 de la Constitución, y que el juez adquiriera una comprensión adecuada de la controversia, aspecto esencial para fijar el litigio dentro de los contornos señalados por las partes en sus pretensiones, excepciones y razones de defensa, conforme lo exige el debido proceso constitucionalmente impuesto. (Subrayas propias).

Aunado a lo anterior, se observa que las normas en que están sustentadas las pretensiones de la demanda corresponden a normas de derecho laboral individual (art. 14, 22, 23, 38, 101, 102, 189, 64, 65 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo), normas que, tal como lo establecen los artículos 3 y 4 de esa codificación, no son aplicables a las relaciones laborales del sector público. Estas normas disponen lo siguiente:

ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

ARTICULO 4o. SERVIDORES PUBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

En este sentido, es claro que el demandante está sustentando la supuesta nulidad del oficio enjuiciado en normas que no son aplicables al caso concreto por pretender que la calidad que se le debe dar al señor Pedro Héctor Visbal sea el de un servidor público.

De acuerdo con lo anterior, en razón a que en el presente caso el demandante no estableció de manera expresa, clara, suficiente y sin lugar a equívocos el concepto de violación, el juez está imposibilitado para dictar una sentencia de fondo, pero, además las normas que invocó para formular el cargo de nulidad sobre el oficio No 10-1669 del 10 de octubre de 2017 no son aplicables, entonces habrá de negarse las pretensiones de la demanda.

3.2. LEGALIDAD DE LA CONTRATACIÓN CON LAS ASOCIACIONES SINDICALES

La figura del contrato sindical es una modalidad especial de contratación con sujetos específicamente determinados y regulados por la legislación laboral colectiva para la

prestación de servicios o ejecución de obra, sin que los afiliados participes tengan la calidad de trabajadores y mucho menos el sindicato obre como empleador. Es decir, los trabajadores vinculados mediante contrato sindical son afiliados al sindicato, no son trabajadores de esta, puesto que el sindicato no es una empresa contratante ni intermediaria, solo los agrupa como ente jurídico y los representa.

El Contrato Sindical se encuentra definido en el Decreto 36 de 2016, así:

Artículo 2.2.2.1.16 Definición. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales la prestación servicios o ejecución una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.

Conforme lo anterior, en la legislación colombiana esta modalidad contractual es diferente al contrato laboral y, por consiguiente, no se puede hacer una aplicación analógica en cuanto a la forma de compensación de los afiliados participes.

Así mismo, el Decreto 36 de 2016 señala que en el reglamento del contrato sindical se establecerán los derechos y obligaciones de los afiliados. Dice la norma:

Artículo 2.2.2.1.28. Reglamento del contrato sindical. El sindicato de trabajadores que suscribe un contrato sindical debe elaborar un reglamento por cada contrato sindical y someterlo a la aprobación de la asamblea general que autoriza la celebración del mismo, el cual contendrá como mínimo la siguiente regulación:

(...)

7. La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados.

8. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato.

Bajo este entendido, la E.S.E. Hospital La Merced para la época de los hechos, suscribió varios contratos sindicales, de la siguiente forma:

- Contrato N° 002 de 2014, suscrito entre la E.S.E y SINTRACORP
- Contrato N° 017 de 2014, suscrito entre la E.S.E y SINTRACORP
- Contrato N° 061 de 2014, suscrito entre la E.S.E y SANAR
- Orden de Servicios N° 001 de 2015, suscrito entre la E.S.E y SANAR
- Contrato N° 021 de 2015, suscrito entre la E.S.E y SANAR
- Contrato N° 101 de 2015, suscrito entre la E.S.E y SANAR.
- Contrato N° 102 de 2015, suscrito entre la E.S.E y SANAR
- Contrato N° 001 de 2016, suscrito entre la E.S.E y SANAR
- Contrato N° 023 de 2016, suscrito entre la E.S.E y SERVI-SALUD

Conforme lo anterior, el demandante Pedro Héctor Visbal Baena en calidad de afiliado de las distintas asociaciones sindicales, ejecutó sus obligaciones contractuales bajo la modalidad de contrato sindical, sin que en ningún momento esto diera lugar a que se configurara una modalidad contractual de carácter laboral, ya sea con el sindicato o con las empresas que el sindicato contrate para la ejecución de los diversos convenios que suscriba.

Así las cosas, la E.S.E obró de conformidad con lo autorizado ordenamiento jurídico, razón por la cual deben desestimarse las pretensiones de la demanda.

3.3. NO SE CONFIGURÓ UN VÍNCULO LABORAL ENTRE EL DEMANDANTE Y LA E.S.E. HOSPITAL LA MERCED

El señor Pedro Héctor Visbal Baena pretende la existencia de una relación laboral sostenida con la E.S.E. Hospital La Merced de Ciudad Bolívar bajo la figura del contrato realidad, en virtud de la ejecución de los contratos sindicales que suscribió en calidad de afiliada a las asociaciones sindicales SINTRACORP - SOMOS INTEGRAL, SANAR y SERVISALUD.

La Sección Segunda del Consejo de Estado (Sentencia SUJ-025-CE-S2-2021 del 9 de septiembre de 2021), establece que para que se configure una relación laboral es necesario que se satisfagan tres (3) condiciones:

1. Que el trabajador realice por sí mismo la actividad.
2. Que el trabajador desempeñe la actividad bajo la continuada subordinación o dependencia del empleador.
3. Que el trabajador reciba un salario como retribución del servicio prestado.

En las actividades desarrolladas por el demandante en el Hospital La Merced de Ciudad Bolívar no se encuentran presentes los elementos esenciales necesarios para que se derive la existencia de un contrato de trabajo, haciéndose principalmente evidente la ausencia del elemento subordinación y remuneración.

Ahora bien, en la ejecución del contrato se hizo necesario el elemento “coordinación” partiendo del supuesto que señala que todo el personal de salud tiene que relacionarse en los diferentes procesos de atención de los pacientes, lo que es diferente al elemento “subordinación” aspecto del que se deduce la relación laboral, el cual no se presentaba con el demandante, porque no existían superiores jerárquicos que le impartieran órdenes respecto al modo, tiempo y lugar como debían cumplirse sus actividades ni

tampoco ésta cumplía sus obligaciones en las mismas condiciones que el personal de planta del Hospital demandado.

Por tanto, no es cierto que el demandante hubiera estado en una situación de subordinación con el personal de la E.S.E. durante el tiempo que duró la ejecución de los contratos suscritos con los sindicatos anteriormente relacionados, hecho que desvirtúa la supuesta relación laboral que alega.

Todo lo anterior es corroborado con la prueba documental aportada de los desprendibles de pago suministrados al proceso, en los cuales se constata que eran las asociaciones sindicales las que le realizaba el pago a sus afiliados y respecto al cuadro de turnos, también se evidencia que no se puede hablar de un trato equivalente a los médicos de planta, pues se establecía cuáles eran los médicos que pertenecían a dichas asociaciones.

Los anteriores elementos junto con las pruebas practicadas son suficientes para determinar que no existió una relación laboral entre el demandante y la E.S.E. Hospital La Merced de Ciudad Bolívar.

3.4. NO SE DAN LAS CONDICIONES DEL CONTRATO REALIDAD

El demandante pretende sea considerado servidor pública de la E.S.E. Hospital La Merced, durante el periodo comprendido entre el 8 de febrero de 2014 y el 30 de junio de 2016, fecha en las que prestó los servicios conforme la suscripción de contratos sindicales con las asociaciones SINTRACORP - SOMOS INTEGRA, SANAR y SERVISALUD.

Con base en lo anterior, el Sr. Pedro Héctor Visbal solicita el reconocimiento de la misma remuneración y prestaciones sociales que perciben los empleados vinculados al Hospital, situación que evidentemente no puede ser comparada en virtud de la relación contractual con la que el demandante desempeñaba las labores.

Es evidente que el demandante durante el periodo que alega en el que hubo una supuesta relación laboral con el Hospital, no adquirió las responsabilidades que se derivan de ostentar la calidad de servidor público, pues en este caso, nos encontramos ante el sometimiento de un régimen de vigilancia a través de los órganos de control, mucho más estricto y riguroso al que está sometido un trabajador en el régimen privado del cual se predica una responsabilidad más laxa.

Al respecto, la legislación colombiana consagra un sinnúmero de normas a través de la cual establece las obligaciones que se adquieren por ostentar la calidad de servidor público, en este sentido el artículo 6, 122 y 128 de la Constitución Política consagran:

“Artículo 6: Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o exlimitación en el ejercicio de sus funciones.

(...)

Artículo 122: No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.

Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.”

(...)

“ARTICULO. 128.- Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas”.

Por su lado, el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), señala dentro de las obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos, las siguientes:

“ARTÍCULO 38. Los deberes. *Son deberes de todo servidor público:*

(...) 12. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.”

“ARTÍCULO 35. Prohibiciones. *A todo servidor público le está prohibido:*

“(...)” 13. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, las entidades territoriales y las descentralizadas.”

Conforme la normatividad anteriormente expuesta, se colige que ninguna de estas responsabilidades estuvo sometido el señor Pedro Héctor Visbal, toda vez que bajo ningún criterio ostentó la calidad de servidor público.

Por su lado, el demandante en el interrogatorio de parte practicado contrastó de manera muy clara que estuvo sometido a una continua subordinación por parte de las asociaciones sindicales.

Por todo lo anterior, el demandante no puede pretender a través del presente proceso que se haya una equivalencia en las condiciones del trabajo contratada con los médicos que pertenecían a la planta del Hospital, pues ellos se encontraban sometidos al régimen de los servidores públicos, y en cambio el señor Pedro Héctor Visbal nunca se le hizo exigencia alguna por parte del Hospital, ni mucho menos fue tratado como un empleado de la E.S.E. y por tal motivo, no es posible hablar de una misma retribución económica.

3.5. BUENA FE Y CONFIANZA LEGÍTIMA DE LA E.S.E. HOSPITAL LA MERCED

Tal como ya se señaló anteriormente, la contratación con Sindicatos es completamente legal, pues los trabajadores vinculados mediante contrato sindical son afiliados al sindicato, no son trabajadores de este, puesto que el sindicato no es una empresa contratante ni intermediaria, solo los agrupa como ente jurídico y los representa, lo que significa que no es una forma de desconocimiento de los derechos de los trabajadores, contrario a lo que afirma el demandante.

Dentro de ese marco, el Hospital actuó de buena fe al momento de la celebración del contrato y durante la ejecución de este, lo cual implica la configuración del principio que ha desarrollado la Corte Constitucional llamado “Confianza Legítima”, y lo ha definido así:

*La confianza legítima ha de entenderse como la **expectativa cierta de que una situación jurídica o material, abordada de cierta forma en el pasado, no sea tratada de modo extremadamente desigual en otro periodo, salvo que exista una causa constitucionalmente aceptable que legitime su variación. En este sentido, esta Corporación ha sostenido que “el administrado no es titular de un derecho adquirido sino que simplemente tiene una mera expectativa en que una determinada situación de hecho o regulación jurídica no serán modificadas intempestivamente, y en consecuencia su situación jurídica puede ser modificada por la Administración.” Como elemento incorporado al de buena fe, la confianza legítima **puede proyectarse en el hecho de que se espere la perpetuación de específicas condiciones regulativas de una situación, o la posibilidad de que no se apliquen exigencias más gravosas*****

de las ya requeridas para la realización de un fin, salvo que existan razones constitucionalmente válidas para ello.²

Así las cosas, el Hospital ha actuado en todo momento bajo el firme convencimiento de estar realizando un contrato que se ajusta a todos los preceptos normativos y constitucionales vigentes en oportunidad de su celebración, por lo tanto, se le debe aplicar el principio de la buena fe, denegando las pretensiones de la demanda.

3.6. PRESCRIPCIÓN

En el evento que se llegare a acceder a las pretensiones de la demanda, es necesario señalar que, dado que se trata de un Hospital de naturaleza pública, el régimen aplicable es el propio de los servidores públicos, en este sentido, el artículo 102 del Decreto 1848 de 1969, por medio del cual se reglamenta el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales, señala lo siguiente:

Artículo 102º.- Prescripción de acciones. Las acciones que emanan de los derechos consagrados en el Decreto 3135 de 1968 y en este Decreto, prescriben en tres (3) años, contados a partir de la fecha en que la respectiva obligación se haya hecho exigible.

Bajo este entendido, el demandante adelantó reclamación administrativa el 8 de agosto de 2017, fecha en la que se suspendió el término de prescripción, sin embargo, manifiesta que el término de ejecución de los contratos sindicales que manifiesta se dio a partir del 8 de febrero de 2014, razón por la cual, entre ambas fechas, se encuentra excedido el término trienal que consagra la ley. En consecuencia, es evidente que el accionante está reclamando con la demanda derechos que se encuentran prescritos y que no hay lugar a reconocerse por no haber ejercido su derecho a tiempo.

4 – PETICIÓN

4.1. Que se declaren probadas las excepciones presentadas.

4.2. Que se nieguen las pretensiones de la demanda en lo que respecta a la E.S.E Hospital La Merced de Ciudad Bolívar.

4.3. Que se condene en costas a el demandante.

² Sentencia Corte Constitucional T-308/11, expediente T-2896027, Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO, 28 de abril de 2011.



Atentamente,

LUIS ALFONSO BRAVO RESTREPO
T.P. 79.079 del C. S. de la J.