

Bogotá D.C.,

Señores
JUECES DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
E. S. D.

Referencia:	DEMANDA DE CONTROL JUDICIAL DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Acto demandado:	OFICIO No. 20183170646501, MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIPER-1.10 DEL 11 DE ABRIL DE 2018
Demandada:	LA NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL-
Demandante:	GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO, C.C. No. 91492558

ANGEL ALBERTO HERRERA MATIAS, mayor de edad, vecino de esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.704.474 de Bogotá, y portador de la tarjeta profesional No. 194802 del C. S. de la J., actuando en calidad de apoderado de **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO**, presento ante ese Despacho demanda de control judicial de **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**, contra las determinaciones **LA NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL-**.

Son fundamento de la acción en comento las siguientes:

1.PRETENSIONES

1.1. Inaplíquense por inconstitucional los decretos 062 de 1999, 1463 de 2001, 745 de 2002, 3552 de 2003 y 4158 de 2004, mediante los cuales el Gobierno Nacional determinó los sueldos básicos para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares.

1.2. Se declare la nulidad del acto administrativo contenido en el OFICIO No. **20183170646501, MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIPER-1.10 DEL 11 DE ABRIL DE 2018** de la **NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL-**, que negó reajustar, reliquidar y pagar a mi poderdante su sueldo básico, factores salariales y prestacionales que percibió durante su relación laboral como oficial del **EJERCITO NACIONAL**.

1.3. Como consecuencia de la anterior declaración, en calidad de restablecimiento del derecho:

1.3.1. **CONDENAR** a la **NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL-** a reliquidar y reajustar la remuneración a favor de **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO**, con respecto a la asignación básica, adicionándole los porcentajes correspondientes a la diferencia existente entre el incremento del salario básico Decretado por el Gobierno Nacional en aplicación de la escala gradual salarial porcentual y el índice de precios al consumidor IPC desde 1999; reconociendo la incidencia futura, sobre todos y cada uno de los factores salariales y prestacionales (básico, prima de actividad, subsidio familiar, prima de antigüedad, prima de orden público, prima de navidad, prima servicio anual, subsidio alimentación, vacaciones, prima de vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías) y demás emolumentos percibidos por el exmilitar.

1.3.2. **CONDENAR** a la **NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL-** que reconozca y pague a **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO** las sumas de dinero que resulte de las diferencias entre lo que se pagó y se debió pagar y como consecuencia de las reliquidaciones y ajustes solicitados, con su correspondiente indexación e intereses.

1.3.3. **CONDENAR** a la **NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL-** que actualice la historia laboral o hoja de vida de **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO** para que los reajustes y reliquidaciones se vean reflejados en las partidas que se debieron tomar para el reconocimiento de su pensión.

1.4. Se ordene el pago del valor de los intereses en la forma y términos expresados en el artículo 192 de la ley 1437 de 2011 y se dé cumplimiento en los términos de los artículos 189,194 y 195 de la ley 1437 de 2011.

2. HECHOS

2.1. El ajuste de los aumentos de los salarios del señor **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO**, a partir de 1999 hasta 2004, se efectuó anualmente por los Decretos que anualmente expidió el Gobierno Nacional mediante los cuales fijó los sueldos básicos para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares, Oficiales, Suboficiales y agentes de la Policía Nacional, personal del nivel ejecutivo de la Policía Nacional y empleados públicos del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4ª de 1992.

2.2. **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO**, prestó sus servicios al **EJERCITO NACIONAL** en los siguientes grados:

CARDO	DESDE	HASTA
SUBTENIENTE	2/12/1999	27/11/2003
TENIENTE	28/11/2003	29/11/2007
CAPITAL	30/11/2007	28/11/2012
MAYOR	29-11-2012	02/08/2015

2.3. A **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO**, desde 1999, cuando logró el grado de Subteniente y en adelante, se le ajustó su sueldo básico conforme lo dispuso el Gobierno Nacional, pero fue negativo en relación al IPC para los años 2001, 2002, 2003 y 2004, de acuerdo al siguiente comparativo:

AÑO	GRADO	SUELDO BASICO	INCREMENTO	IPC AÑO ANTERIOR	DIFERENCIA
1999	SUBTENIENTE	\$ 650.000			
2000	SUBTENIENTE	\$ 710.286	9,23%	9,23%	0,00%
2001	SUBTENIENTE	\$ 751.552	5,81%	8,75%	-2,94%
2002	SUBTENIENTE	\$ 788.981	4,98%	7,65%	-2,67%
2002	TENIENTE	\$ 893.988			
2003	TENIENTE	\$ 948.255	6,07%	6,99%	-0,92%
2004	TENIENTE	\$ 998.325	5,28%	6,49%	-1,21%

2.4. El ajuste del sueldo básico de MAYOR, último grado que alcanzó en la Fuerza el señor GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO, también presentó durante ese periodo similar conducta en relación al IPC:

AÑO	GRADO	SUELDO BÁSICO	INCREMENTO	IPC AÑO ANTERIOR	DIFERENCIA
1999	MAYOR	\$ 1.038.553			
2000	MAYOR	\$ 1.134.412	9,23%	9,23%	0,00%
2001	MAYOR	\$ 1.192.721	5,14%	8,75%	-3,61%
2002	MAYOR	\$ 1.251.521	4,93%	7,65%	-2,72%
2003	MAYOR	\$ 1.321.732	5,61%	6,99%	-1,38%
2004	MAYOR	\$ 1.388.745	5,07%	6,49%	-1,42%

2.5. Cuando GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO alcanzó el grado de MAYOR, recibió una retribución disminuida como consecuencia del ajuste por debajo del IPC en los años 2001, 2002, 2003 y 2004 y su incidencia futura, como se refleja en el siguiente cuadro:

AÑO	AJUSTE DEL GOBIERNO				AJUSTE APLICANDO IPC PARA LOS AÑOS 2001, 2002, 2003 Y 2004				DIFERENCIA
	SUELDO A AJUSTAR	%	\$	BÁSICO RECIBIDO POR UN MAYOR	SUELDO A AJUSTAR	%	\$	SUELDO QUE DEBIERA RECIBIR UN MAYOR	
1999				\$ 1.038.553				\$ 1.038.553	
2000	\$ 1.038.553	9,23%	\$ 95.858	\$ 1.134.411	\$ 1.038.553	9,23%	\$ 95.858	\$ 1.134.411	\$
2001	\$ 1.134.412	5,14%	\$ 58.309	\$ 1.192.721	\$ 1.134.411	8,75%	\$ 99.261	\$ 1.233.672	\$ 40.952
2002	\$ 1.192.721	4,93%	\$ 58.801	\$ 1.251.522	\$ 1.233.672	7,65%	\$ 94.976	\$ 1.328.648	\$ 76.526
2003	\$ 1.251.521	5,61%	\$ 70.210	\$ 1.321.731	\$ 1.328.048	6,99%	\$ 92.834	\$ 1.420.879	\$ 99.148
2004	\$ 1.321.732	5,07%	\$ 67.012	\$ 1.388.744	\$ 1.420.879	6,49%	\$ 92.215	\$ 1.513.094	\$ 124.350
2005	\$ 1.388.745	5,50%	\$ 76.381	\$ 1.465.126	\$ 1.513.094	5,50%	\$ 83.220	\$ 1.596.314	\$ 131.188
2006	\$ 1.465.126	5,00%	\$ 73.256	\$ 1.538.382	\$ 1.596.314	5,00%	\$ 79.815	\$ 1.676.129	\$ 137.748
2007	\$ 1.538.383	4,50%	\$ 69.227	\$ 1.607.610	\$ 1.676.130	4,50%	\$ 75.426	\$ 1.751.556	\$ 143.946
2008	\$ 1.607.610	5,69%	\$ 91.473	\$ 1.699.083	\$ 1.751.556	5,69%	\$ 99.634	\$ 1.851.190	\$ 152.136
2009	\$ 1.699.083	7,67%	\$ 130.320	\$ 1.829.403	\$ 1.851.219	7,67%	\$ 141.989	\$ 1.993.208	\$ 163.805
2010	\$ 1.829.403	2,00%	\$ 36.588	\$ 1.865.991	\$ 1.993.208	2,00%	\$ 39.864	\$ 2.033.072	\$ 167.081
2011	\$ 1.865.991	3,17%	\$ 59.152	\$ 1.925.143	\$ 2.033.072	3,17%	\$ 64.648	\$ 2.097.720	\$ 172.377
2012	\$ 1.925.143	5,00%	\$ 96.257	\$ 2.021.400	\$ 2.097.520	5,00%	\$ 104.876	\$ 2.202.396	\$ 180.996
2013	\$ 2.021.400	3,44%	\$ 69.536	\$ 2.090.936	\$ 2.202.396	3,44%	\$ 76.022	\$ 2.278.459	\$ 187.223
2014	\$ 2.090.936	2,94%	\$ 61.474	\$ 2.152.410	\$ 2.278.159	2,94%	\$ 66.978	\$ 2.345.137	\$ 192.727
2015	\$ 2.152.410	4,66%	\$ 100.302	\$ 2.252.712	\$ 2.345.137	4,66%	\$ 109.283	\$ 2.454.420	\$ 201.708

2.6. El 03 de noviembre de 2015 comenzó a disfrutar de la pensión de invalidez el accionante.

2.7. Mediante derecho de petición del 21 de marzo de 2018 se solicitó a la accionada reajustar, reliquidar a mi poderdante su sueldo básico teniendo en cuenta el IPC favorable, reconociendo la incidencia sobre todos los factores salariales y prestacionales que percibió

durante su relación laboral como oficial del EJERCITO NACIONAL y pagar a su favor la diferencias causadas -retroactivo.

2.8. La NACIÓN – MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL contestó negativamente mediante el acto administrativo contenido en el OFICIO No. 20183170646501, MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIPER-1.10 DEL 11 DE ABRIL DE 2018.

3. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Constitución Política: Preámbulo y los artículos 2, 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53, 83, 136, 150 num. 19.

El artículo 2 Ley 4ª de 1992

Artículos 3 (numerales 1, 2 y 3), 10 y 138 del CPACA

Arts. 21, 127, 128, 143 del Código Sustantivo del Trabajo

Convención Interamericana de Derechos Humanos (ley 16 de 1972

Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos en lo que concierne a derechos económicos, sociales y culturales (ley 319 de 1996)

Convenios 95, 100, 111 y 151 de la OIT

- SC. 588 DE 1992. – SC. 1064 DE 2001

- SU. 599 DE 1995. -- SU. 995 DE 1999

- ST. 345 DE 2007, y demás normas concordantes a la materia.

4. NORMAS VIOLADAS

Preámbulo y los artículos 2, 4, 13, 25, 26, 29, 53, 83, 136, 150 num. 19, 209 de la Constitución Política.

Numeral 7º del artículo 152 de la Ley 270 de 1996.

Artículos 3 (numerales 1, 2 y 3), 10 del CPACA

Art. 127, 128, 143 del Código Sustantivo del Trabajo

Convención Interamericana de Derechos Humanos (ley 16 de 1972

Protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos en lo que concierne a derechos económicos, sociales y culturales (ley 319 de 1996)

Convenios 95, 100, 111 y 151 de la OIT

5. CONCEPTO DE VIOLACIÓN

PREÁMBULO Y LOS ARTÍCULOS 2, 4, 13, 25, 26, 29, 150 NUM. 19 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, ART. 143 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El preámbulo, los artículos 4, 25 y 26 de la constitución consagran el trabajo como un derecho y una obligación social de todas las personas, el cual se debe ofrecer en condiciones dignas y justas, a su vez obliga al Estado a garantizar el postulado según el cual toda persona está en la libertad de escoger profesión u oficio que a bien desee y brindar todas las condiciones que se requieran para el trabajo digno y decente sea una realidad.

De la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las

condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social” (Sentencia C-593/14).

El derecho a una remuneración por la labor cumplida está constitucionalmente garantizado y por ello se aplica el principio que ordena, para igual trabajo igual salario; al respecto, se reiteran los criterios fijados por la jurisprudencia de La Corte:

“El trabajo se preserva por la normativa constitucional “en condiciones dignas y justas”, es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, sean ellos particulares o públicos.

(...)

Es propio de la dignidad en que debe desenvolverse la relación laboral que el trabajo se remunere proporcionalmente a su cantidad y calidad, como lo impone el artículo 53 de la Constitución.

Todo trabajo debe ser remunerado, desde el primer minuto en que se presta, pues del salario depende la subsistencia del trabajador y el sostenimiento de su familia. Que se le pague por vincular su fuerza, su ingenio, su pericia y su tiempo a las finalidades de otro -sea éste una persona privada o el mismo Estado- es algo que se constituye en derecho inalienable a partir del trabajo mismo y no por las solemnidades o trámites de índole legal o reglamentario con base en las cuales se haya pactado la prestación de servicios personales” (Cfr. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-174 del 8 de abril de 1997).

Luego, se puede concluir que con la negativa de la administración se ha violado sistemáticamente las normas constitucionales traídas a colación, pues, desconoce los fines esenciales del Estado Social de Derecho y no respeta la dignidad humana como primer principio fundamental, pues, los ingresos laborales de quien represento son el sustento para su sobrevivencia y la de su grupo familiar; es por ello, que negarse el reajuste en observancia al IPC disminuyó realmente la fuente de recursos de **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO**, a pesar de guardar el rol de servidor público. Presentándose un actuar evidentemente contrario a la garantía constitucional del trabajo, la cual vale decir, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo, sino que, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Adiciónese que el artículo 4º de la Constitución establece que “En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales”, por lo cual, la demandada está obligada a su cumplimiento, no obstante, ésta ha cometido una violación en sus deberes y obligaciones constitucionales para con sus servidores al desconocerse la concepción constitucional del Derecho al Trabajo y el cargo público, en el caso en concreto frente a **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO**, a quien le ha negado ajustar su salario conforme el costo de vida y afectando su mínimo vital acorde con las condiciones sociales y económicas a su estado -GRADO DE OFICIAL-.

En efecto, dada esa supremacía constitucional, que implica un Estado como Social de Derecho y de allí la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización

social sino como principio axiológico de la Carta, se deben respetar las condiciones laborales y garantizar por el mejoramiento de esas condiciones, sin embargo con la postura demandada se desconoce esa nueva concepción de índole superior, y, al colmo promueve la desigualdad social, al no propender por el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la **NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL**.

En lo que hace relación a la facultad o no de las autoridades para inaplicar un acto ilegal, debe recordarse que el artículo 4º de nuestra Carta Política contiene principios constitucionales que obligan al funcionario administrativo acatar las leyes, pero, a la vez le impone una jerarquía de las normas jurídicas, de tal manera que si un Decreto resulta contrario a la Ley a la que debe sujetarse, o la Constitución, puede ser inaplicable, pero como se ha realizado, esta circunstancia significa el desconocimiento del precepto constitucional.

Bajo la anterior argumentación se tiene entonces que la **NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL**-, desconoce la supremacía constitucional sobre la norma legal, afirmación que me permito sustentar de la siguiente manera:

1. Desde el preámbulo de la Constitución se dispone asegurar la igualdad y un orden social justo para los colombianos, pilar constitucional ratificado en su artículo 2º como fines esenciales del estado y de obligatoria observancia por parte de sus autoridades.
2. El Artículo 4º de la Constitución Política señala que: “La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales. Es deber de los nacionales y de los extranjeros acatar la Constitución y las leyes...”
3. Igualmente el artículo 4º es concordante con los artículos 1º, 2º, 3º, y 95, de la misma; cuando se presentan incompatibilidades entre constitución y ley, debe inaplicarse la norma legal o el decreto, acudiéndose a la excepción de inconstitucionalidad, facultad que deben observar con mayor prioridad las autoridades que tienen jurisdicción y competencia como en el caso concreto: la **NACIÓN-NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL-DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL**.
4. La actual constitución política garantiza que los trabajadores al servicio del Estado mantener los derechos laborales alcanzados y mejorar sus condiciones laborales.
5. La constitucional del derecho fundamental de la seguridad social, reconocido por la Honorable Corte Constitucional como tal, en cuanto está estrechamente ligado a la vida digna del asociado Art. 46 CN.
6. La Constitución es garantista, lo cual explica el contenido del artículo 53 el cual de la mano con el artículo 13 constitucional no permite aplicación de norma contraria, so pena de incurrir en nulidades.

En cuando al derecho fundamental a la igualdad se debe decir que en reiteradas ocasiones por parte de la Corte Constitucional se le ha dado una interpretación amplia y en relación con la dignidad humana, es así como con arreglo a este principio de Igualdad, desaparecen los motivos de discriminación o preferencia entre las personas. Basta la condición de ser humano para merecer del Estado y de sus autoridades el pleno reconocimiento de la dignidad personal y la misma atención e igualdad de protección que la otorgada a las demás. El legislador está obligado a instituir normas objetivas de aplicación común a los destinatarios de las leyes, sin concebir criterios de distinción que presenten concesiones inmerecidas a favor de algunos o trato peyorativo respecto de otros. Las diferencias que se introduzcan deben estar inspiradas

bien en la realización del propósito constitucional de la igualdad real o en desarrollo de los postulados de la justicia distributiva (Corte Constitucional, sentencia (C- 588 de 1.992).

En el caso en comento, no existen ni se expresaron fundamentos razonables u objetivos para la discriminación establecida para disminuir los sueldos de los servicios a la **NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL**, sin que tampoco concurren, como lo exige la Corte Constitucional, los diferentes presupuestos, por ella indicados, para que se justifique la desigualdad. Porque no se concibe la existencia de disposiciones o efectos jurídicos desiguales, lo que sí ha ocurrido en el caso en particular frente a mí prohijado.

La Corte Constitucional en desarrollo del principio de Igualdad y mediante la Sentencia T-345 de 2007, con ponencia de la Magistrada Doctora Clara Inés Vargas Hernández, ha ordenado efectuar aumentos salariales a otros trabajadores conforme al Índice de precios al Consumidor certificados por el DANE, con el fin de amparar el derecho constitucional a la MOVILIDAD DEL SALARIO, y considerando que el efecto inflacionario afecta por igual a todos los trabajadores en Colombia, incluyendo por supuesto a los trabajadores pasivos como es el caso que nos ocupa, se vulnera el principio de igualdad si no se da el mismo tratamiento a quienes están en las mismas condiciones de vulnerabilidad, afectados por el mismo fenómeno de la inflación.

En la sentencia T-707 de 1998, al referirse a la violación de los derechos de la igualdad y el trabajo, la Corte Constitucional expresó: "Debe observarse que la indicada norma constitucional (art. 53), además de estar encaminada a la protección especial del trabajo en condiciones dignas y justas, es un desarrollo específico del principio general de la igualdad (artículo 13 C.P.), inherente al reconocimiento de la dignidad humana, que impone dar el mismo trato a las personas que se encuentran en idéntica situación aunque admite la diversidad de reglas cuando se trata de hipótesis distintas. "Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones".

Por eso también ha dicho que:

"...3.2. La Corte reiteradamente ha señalado que en materia laboral es posible que puedan existir regímenes jurídicos diferentes que regulen diversos aspectos de la relación de trabajo entre los trabajadores y los patronos o empleadores, sean estos oficiales o privados, sin que por ello, en principio, pueda considerarse que por esa sola circunstancia se viole el principio de igualdad. "En la realización del juicio de igualdad es necesario establecer, cuáles son las situaciones o supuestos que deben ser objeto de comparación, desde el punto de vista objetivo o material y funcional, atendiendo todos los aspectos que sean relevantes en las respectivas relaciones o circunstancias, con el fin de determinar qué es lo igual que merece un trato igual y qué es lo divergente que exige, por consiguiente, un trato diferenciado. Realizado esto, es preciso determinar si el tratamiento que se dispensa en una situación concreta obedece o no a criterios que sean objetivos, razonables, proporcionados y que estén acordes con una finalidad constitucional legítima."

....

"3.3. El principio de igualdad en materia laboral esta alimentado no sólo por la preceptiva general del derecho a la igualdad a que alude el artículo 13 de la Constitución, sino por otros principios y valores constitucionales que relieves el trabajo humano, como la equidad o simetría, dignidad y justicia en las relaciones laborales, la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, la paridad entre el valor del trabajo y el valor de la remuneración que debe recibirse por éste, o principio de trabajo igual salario igual, y la primacía de la realidad sobre la forma o materialidad de la relación de trabajo.

Ni siquiera se puede patrocinar la desigualdad en material laboral bajo el pretexto de medidas macro-económicas, de acuerdo a lo que dijo la Corte en la Sentencia C-1433/00:

2.6. La persona natural que pone a disposición de un empleador su fuerza laboral, al paso que cumple con una función social, persigue como interés particular una retribución económica por la prestación del servicio, que no solamente debe representar el equivalente al valor del trabajo, sino que debe ser proporcional a la necesidad de asegurar su existencia material y la de su familia, en condiciones dignas y justas, que serán las que le permitan subsistir adecuada y decorosamente. Por esta razón, la remuneración debe asegurar un mínimo vital, como lo ha entendido la jurisprudencia de esta Corte y, además, ser móvil, de modo que siempre guarde equivalencia con el precio del trabajo.

Esta equivalencia debe ser real y permanente, y conseguirla supone necesariamente mantener actualizado el valor del salario, ajustándolo periódicamente en consonancia con el comportamiento de la inflación, con el fin de contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo, y asegurar que aquél en términos reales conserve su valor.

Estima la Corte que el ajuste del salario, desde la perspectiva señalada, no corresponde propiamente a su incremento, pues, para que exista un incremento en la remuneración, verdadero y efectivo, se requiere que ésta se revise y modifique, aumentándola, luego del ajuste por inflación, teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su determinación y, especialmente, la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo.

(...)

2.7. De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia. En efecto, la exigencia de dicho deber surge: i) de la necesidad de asegurar un orden social y económico justo (preámbulo); ii) de la filosofía que inspira el Estado Social de Derecho, fundada en los principios de dignidad humana, solidaridad y de la consagración del trabajo como valor, derecho subjetivo y deber social (art. 1); iii) del fin que se atribuye al Estado de promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (arts. 2, 334 y 366); iv) del principio de igualdad en la formulación y aplicación de la ley (art. 13); v) de la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas y la remuneración mínima, vital y móvil (art. 53); vi) del reconocimiento de un tratamiento remuneratorio igual tanto para los trabajadores activos como para los pasivos o pensionados (arts. 48, inciso final y 53, inciso 2); vii) del deber del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334) y viii) de la prohibición al Gobierno de desmejorar los derechos sociales de los trabajadores, entre los cuales se encuentra naturalmente el salario, durante el estado de emergencia económica, lo cual indica que en tiempo de normalidad mucho menos puede disminuir los referidos derechos.

(...)

El deber de preservar el valor de los salarios y de hacer los reajustes periódicos para satisfacer las necesidades vitales del trabajador, se deduce también del art. 187 de la Constitución. En efecto, si la asignación de los miembros del Congreso se debe ajustar cada año en proporción igual al promedio ponderado de los cambios ocurridos en la remuneración de los servidores de la administración central, es porque el Constituyente consideró que los fenómenos económicos y particularmente la inflación afectan la estabilidad de los ingresos laborales y que resultaba necesario preservar el poder adquisitivo de éstos, para asegurar unas condiciones de vida dignas y justas.

(..)

2.9. Conviene recabar que el proyecto de ley de presupuesto para la vigencia de 2000, se concibió ajustado a una serie de criterios macro-económicos, dentro de los cuales tuvo un peso determinante la necesidad de restringir los aumentos salariales. Es así como la ley acusada, reconoce dos franjas de servidores públicos en relación con el incremento, o mejor, con el ajuste

del salario: quienes devengaban hasta dos salarios mínimos mensuales, que lo recibieron, y los demás que fueron excluidos del beneficio de tal derecho.

Lo anterior implica, sin duda, un tratamiento discriminatorio en perjuicio de un vasto sector de servidores públicos, bajo el criterio de que la mayoría de los trabajadores deben hacer un sacrificio como contribución al saneamiento de las finanzas públicas.

Dicho tratamiento rompe el principio de igualdad en la medida en que la situación de todos los trabajadores está igualmente afectada por la situación económica y, en especial, por el fenómeno inflacionario. Y si el Estado debe preservar el valor real del salario, como se ha visto, no existe fundamento razonable para que solamente en relación con determinados servidores se logre este propósito y en cambio se desatienda con respecto a otros.

El numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Nacional está materializado en la Ley 4ª de 1992, que prohíbe al Gobierno de manera genérica desmejorar los salarios y las prestaciones sociales de los servidores del Estado, pero el Ejecutivo al ajustar por debajo del costo de vida los salarios del accionante, a la vez ha mermado la base para las prestaciones salariales y sociales de **GERMAN AUGUSTO PEREZ LIZCANO**, situación contraria a los mencionados preceptos constitucionales, por lo cual, le correspondía a la administración atender positivamente la reclamación a la luz de la nueva concepción constitucional.

Así, mismos el artículo 3º del CPACA desarrolla el principio de igualdad como criterio rector de las actuaciones administrativas:

“Artículo 3º Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales (...) 2. En virtud del principio de igualdad, las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.”

De lo anterior se deriva que no hay cabida a un trato desigual e inequitativo frente a quien reclama el reconocimiento de un salario justo y acorde a su rol. Lo anterior, porque el principio de igualdad está consagrado tanto en el preámbulo como en los Art. 13 y 53 de la Constitución Política, y en el Art. 143 del Código Sustantivo del Trabajo (a trabajo igual, salario igual), pero su violación en el caso es evidente, porque se le disminuyó su remuneración, lo cual se traduce en una discriminación porque a los trabajadores se les ha garantizado un salario y sus prestaciones sociales sin reducción alguna.

VIOLACION AL ARTÍCULO 48, 53 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y ARTÍCULO 4º DE LA LEY 4 DE 1992

La disposiciones anunciadas de forma armónica determinan que en el estatuto del trabajo se tendrán en cuenta los “principios mínimos fundamentales”, consistentes, en primer término, en la igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo...”irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”; principio de favorabilidad en la aplicación e interpretación de fuentes formales y, por último, que “la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. Al respecto, la jurisprudencia constitucional tiene dicho que “‘la condición más beneficiosa’ para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponda determinar en cada caso concreto cuál norma ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla.

La Constitución Política, consagra una relación directa entre el ingreso económico derivado del trabajo y la satisfacción de las necesidades que enfrentan quienes laboran, el cual no puede ser desconocido ni menoscabado por los empleadores, lo que se constituye junto con los demás derechos que emanan de la Constitución en un mínimo irrenunciable para el trabajador e infranqueable por la parte dominante en la relación laboral.

En este sentido, el derecho a que la remuneración laboral sea incrementada se deriva directamente de la Constitución, luego en materia laboral no debe predominar indiscriminadamente la autonomía o voluntad de las partes, pues esta situación haría nugatorios los derechos de la parte débil de la relación laboral. Motivo por el cual es necesario aplicar preceptos que, si bien no son acordados por estas, deben hacer parte integral de la relación laboral, en pro de mantener la equidad de la misma, y, en miras de garantizar una remuneración salarial justa y razonable, dado que esta permite a los trabajadores acceder y mantener unas condiciones dignas de vida.

La **NACIÓN NACIÓN-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL** está obligada a propender por la defensa de los intereses de sus trabajadores y por tanto debe tener muy en cuenta los principios de interpretación en cuanto a la **SITUACIÓN MÁS FAVORABLE DEL TRABAJADOR**, a fin de que accedan y mantengan unas condiciones dignas de vida y respetando la jerarquía alcanzada, pero en lugar de ello ha optado por desmejorar la situación laboral de quien represento.

En este sentido, el derecho a que la remuneración laboral sea incrementada se deriva **directamente de la Constitución** y constituye una garantía dirigida a mantener el poder adquisitivo del salario. Por ello, en materia laboral no debe predominar indiscriminadamente la autonomía o voluntad de las partes, pues, esta situación harían nugatorios los derechos de la parte débil de la relación laboral. Motivo por el cual es necesario aplicar preceptos que, si bien no son acordados por estas, deben hacer parte integral del contrato de trabajo, en pro de mantener la equidad de la relación. Dentro de los que se cuenta el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual el salario debe ser móvil, atendiendo a la necesidad de mantener el poder adquisitivo de la remuneración salarial, dado que esta permite a los trabajadores acceder y mantener unas condiciones dignas de vida.(subrayado fuera de texto) .

La **NACIÓN, MINISTERIO DE DEFENSA, EJÉRCITO NACIONAL**, entidad que tiene la facultad y la obligación de propender por la defensa de los intereses de sus trabajadores debe tener muy en cuenta los principios de interpretación en cuanto a la **SITUACIÓN MÁS FAVORABLE DEL TRABAJADOR**, contemplados en el artículo en comentado, en lo concerniente al cómputo de los incremento de los **ÍNDICES DE PRECIOS AL CONSUMIDOR "IPC"**, en el evento de hallarse frente a una o más normas que tratan sobre el mismo tema se debe dar aplicación a la norma más conveniente al trabajador pasivo en este caso particular el demandante.

Ahora bien, en cuanto a la promoción de los Principios Fundamentales del artículo 53 vemos como se regula la estabilidad en el empleo, el principio de favorabilidad, de primacía de la realidad sobre las formas, la capacitación, el descanso, la protección especial a la mujer en la maternidad y a los menores de edad, entre otros, dichas garantía deben estar previstas en el código sustantivo del trabajo. Igualmente, este artículo manda acatar los tratados internacionales del trabajo que hagan parte de la legislación interna, como una garantía amplia de protección, desde el espectro normativo nacional e internacional.

Así mismo, de la norma constitucional mencionada puede advertirse que, ni la situación económica, presupuestal o financiera de un empleador público a privado así no sea producto de su negligencia o desidia no exime de protección a los derechos del trabajador:

En esta línea, el desorden administrativo o los indebidos manejos de los recursos públicos no son ni podrían ser óbice para impedir el pago puntual de los salarios y prestaciones de los empleados que se encuentran al servicio de la administración. Es más, el que la situación económica, presupuestal o financiera de un empleador público o privado no sea producto de su negligencia o desidia, tampoco lo exime de responder por la protección y respeto de los derechos mínimos y fundamentales de sus empleados (Sentencia SU.484/08).

En relación a la Protección Social el artículo el mismo artículo 53 lo categoriza como una garantía mínima y fundamental a todo trabajador, pero además es una garantía para todos los habitantes del país, teniendo en cuenta que es un derecho irrenunciable según el artículo 48, se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social, el cual también adquiere la connotación de servicio público a cargo del Estado.

Por tanto, la negativa de reconocer el reajuste conforme el IPC, trasgrede flagrantemente los artículos 48 y 53 de la Constitución Nación, y, a su vez el artículo 2 y 14 de la Ley 4ª de 1992; porque armónicamente estas normas se encaminan a garantizar a plenitud la noción de salario vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, pero como se ha dicho, con la postura de la accionada se le ha generado una merma sobre el ingreso salarial y ello ha conllevado a una menor base prestacional, significando todo ello una desmejora laboral.

En efecto, la norma constitucional aludida establece las garantías para la realización del derecho al trabajo y a no ser desmejorado, pero en la forma en que ha actuado la administración demuestra que abiertamente ha vulnerado esas garantías, ya que ha preferido por reducir el salario y prestaciones de quien trabaja para la **NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL**, postura que ha resuelto conservar mediante los actos administrativos demandados.

En tal orden de ideas, la respuesta demandada y la forma en que viene haciendo el pago de las acreencias –salarios y prestaciones– de los **servidores de la NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL**, significa una merma de sus ingresos. Así mismo, se ha producido un desconocimiento de los objetivos y criterios que debía observar el Gobierno Nacional al determinar el régimen salarial y prestaciones de los empleados de la **NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL**. En efecto, se viola, entre otros el art. 1º, literal b de la Ley 4ª de 1992, porque su determinación es regresiva, y, por tanto, también desconoce los derechos adquiridos de que trata el literal a) del artículo 2º de la Ley 4ª de 1992, que dispone:

“Para la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores enumerados en el artículo anterior, el Gobierno Nacional tendrá en cuenta los siguientes objetivos y criterios: a) El respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso se podrán desmejorar sus salarios y prestaciones sociales (resaltado y subrayado fuera del texto original)

La Ley 4ª de 1992 también reconoce el respeto en virtud al nivel de los cargos, o sea, la naturaleza de las funciones y responsabilidades, así como las calidades exigidas para su desempeño, y, el establecimiento de rangos de remuneración según el nivel organizacional (art. 2 literales j y k), pero con la negación de la **NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL**, se le desprecia el rol de quien ha estado en las filas defendiendo la seguridad de los conciudadanos, muchas veces lejos de su familia y exponiendo su vida e integridad personal.

En la sentencia C-710/99, la Corte en relación a la LEY 4ª de 1992 hizo la siguiente reflexión:

“A juicio de la Corte, que se estipule en la ley marco, a manera de directriz y regla vinculante, que, como mínimo, cada año se producirá al menos un aumento general de salarios para los empleados en mención, es algo que encaja perfectamente dentro del cometido y papel atribuidos por la Constitución y la jurisprudencia al Congreso Nacional en estas materias. Es decir, el Congreso no vulnera la aludida distribución de competencias, sino que, por el contrario, responde a ella cabalmente, cuando señala un tiempo máximo de vigencia de cada régimen salarial, que debe ir en aumento, al menos año por año, con el fin de resguardar a los trabajadores del negativo impacto que en sus ingresos laborales producen la pérdida del poder adquisitivo y el encarecimiento del costo de vida en una economía inflacionaria” (subrayado y negrilla fuera del texto original).

De acuerdo con el artículo 4° de la referida ley, la potestad del Gobierno Nacional en materia salarial está limitada por el objeto general de aumentar el salario de los empleados estatales, mas no de disminuirlos, lo cual la contera permite inferir que se han vulnera los preceptos constitucionales a que se contrae el literal e) del numeral 19 del Artículo 150 de la Constitución Política.

Siendo consecuentes con el principio de progresividad, constitucionalmente plasmado en el artículo 53 de la Carta Política, ya citado, se deriva la noción de salario vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; justamente, hay que reconocer que la funcionalidad de las bonificaciones en la remuneración de empleados y trabajadores, desarrolla y expresa esta característica conceptual con el alcance jurídico que precisamos dentro el sistema salarial vigente.

Entonces es claro, que la NACIÓN NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL, al negarse a reajustar, reliquidar y pagar salarios y reconocer la incidencia, ha ubicado a quien represento en una flagrante situación de desmejora de sus condiciones laborales contrariando el sentir constitucional, convencional y legal tantas veces mencionado; y, a pesar que de acuerdo con el artículo 4° de la Ley 4ª de 1992, la potestad del Gobierno Nacional en materia salarial está limitada por el objeto general de aumentar el salario de los empleados estatales, mas no de disminuirlos, como lo ha venido haciendo.

VULNERACION AL PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL, ARTÍCULO 10 DE LA LEY 1437 DE 2011, ARTÍCULO 29 CP. , ARTICULOS 10 Y 3 CPACA, CONVENCIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS EN LO QUE CONCIERNE A DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES APROBADA MEDIANTE LEY 319 DE 1996, LOS CONVENIOS 95, 100, 111 Y 151 DE LA OIT

En primer lugar el artículo 3 del CPACA advierte que las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales, pero, en el presente caso no solo se dejó de aplicar el preámbulo de la Constitución Política, la supremacía constitucional de que trata el artículo 4° ibidem, sino también los derechos previstos en los artículos 48 y 53 de la misma obra, tal y conforme quedó en evidencia en el anterior acápite; de esto, se desprende concluir que en realidad la interpretación no fue conforme a la luz de la constitución ni se aplicó para responder la reclamación.

En la actualidad no existe manto de duda sobre la postura jurisprudencial sobre el carácter constitucional que asiste a todos los trabajadores de mantener el poder adquisitivo de sus salarios (Sentencia SU-995 de 1999); pues, sería absurdo que el trabajador pasivo se le reajustara su pensión y no se reajustara a su salario al trabajador activo, pues, se le congelaría a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificable, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustificadamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el trabajador a recibir lo justo (Sentencia SU-599 de 1.995).

Al respecto el Consejo al referirse a la sentencia C-1064/01 concluyó que “el reajuste salarial anual es un derecho de todos los servidores públicos, no obstante dicho reajuste se ve limitado en los niveles más altos de la administración de conformidad con los principios de equidad y progresividad...De igual forma, se destaca por la Sala que la Corte Constitucional a enfatizado en su jurisprudencia que en relación al reajuste salarial que se decreta por el Gobierno nunca podrá ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira, cumpliendo así con su obligación de velar porque el salario mantenga su poder adquisitivo, de tal forma que garantice el mínimo vital y móvil a los trabajadores y a quienes de ellos dependen. De lo contrario, se vulneraría el artículo 53 de la Constitución”.(CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN “B”, Consejero ponente: GERARDO ARENAS MONSALVE, Bogotá D.C., 28 de junio de 2012, Expediente: 050012331000200102260 01 Referencia: 0584-2010)

En la misma sentencia el Consejo de Estado acogiendo los criterios Corte en la Sentencia C-931 de 2004, precisó que “para mantener el poder adquisitivo de los salarios de los servidores públicos se destaca que el Estado les debe garantizar progresivamente la actualización plena de su salario, de conformidad con las variaciones en el I.P.C.”, y, cerró concluyendo, luego de transcribir la sentencia de la Corte: “De la última sentencia transcrita es dable concluir que el reajuste salarial porcentual que se realiza a favor de los empleados públicos no puede ser inferior al I.P.C. del año inmediatamente anterior, y que partiendo de esta base se puede modificar el porcentaje según el cargo que desempeñe el servidor.”

Dicho precedente jurisprudencial da solución a la luz de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, por lo tanto, la administración en cumplimiento de los artículos 3 (num. 1 y 2) y 10 del CPACA tenía que resolver la petición positivamente reconociéndose lo pedido, véase:

La aplicación del precedente, como interpretación consolidada de la ley, garantiza fines constitucionales como la prevalencia del debido proceso; la igualdad; la seguridad jurídica y el acceso a la administración de justicia. Siendo así, se entiende que el precedente debe ser una interpretación, no solo reiterada de forma amplia sino que, además, debe existir una posición consolidada. Esto es, se trata de una decisión que, a través de las razones de la decisión (ratio decidendi) resuelva de fondo el problema jurídico planteado. Las razones en las que se apoya la parte motiva de la sentencia deben guardar relación con la parte resolutive de la sentencia, para delimitar así la cosa juzgada expresa y tácita de la decisión, que aunque para el caso en concreto tiene efectos vinculantes para las partes en el proceso, su parte motiva pasa a formar el precedente judicial en lo que respecta a la protección que se hace extensiva para los derechos fundamentales, y que se espera sea respetada para casos análogos

Además:

Así, si bien es cierto que los mecanismos establecidos en los artículos 102 y 269 (extensión de jurisprudencia); 256 (recurso extraordinario de unificación); 271 (traslado de asuntos a la Sala Plena del Consejo de Estado y de sus Secciones) y 272 (revisión eventual de acciones populares y de grupo) exigen para su procedencia una sentencia de unificación jurisprudencial en la forma definida en el artículo 270 del CPACA, ello no significa que las demás sentencias del Consejo de Estado hayan perdido su valor como precedente a tener en cuenta por la Administración al

momento de adoptar sus decisiones y garantizar que las mismas se sujetan al principio de legalidad.

Para el efecto pueden revisarse las sentencias C-539, C-634 y C-816 de 2011, en las que la Corte Constitucional recogió la evolución de esta materia y se refirió expresamente al deber general de sujeción de la Administración a la jurisprudencia de los órganos de cierre de las distintas jurisdicciones. (Las sentencias de unificación y el mecanismo de extensión de la jurisprudencia, Publicación realizada por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, Con el auspicio del Ministerio de Justicia y del Derecho, PAG. 41 y 42).

El deber de observar las interpretaciones hechas por la Corte Constitucional y por el Consejo de Estado como órgano de cierre de la jurisdicción contenciosa, forma parte del debido proceso y del principio de legalidad al que se encuentran sujetas las autoridades administrativas; por tanto, su inobservancia afecta directamente la validez de las decisiones administrativas:

“5.2.3 La jurisprudencia de esta Corte ha precisado que el respeto del precedente judicial por parte de las autoridades administrativas hace parte del respeto del debido proceso y del principio de legalidad en materia administrativa –art. 29, 121 y 122 Superiores–, en cuanto (i) las autoridades están sometidas al imperio de la Constitución y de la Ley, y por tanto se encuentran obligadas a aplicar en todas sus actuaciones y decisiones administrativas la Constitución y la Ley; (ii) el contenido y alcance de la Constitución y la Ley es fijado por las altas Cortes, cuyas decisiones hacen tránsito a cosa juzgada y tienen fuerza vinculante; (iii) las decisiones de las autoridades administrativas no pueden ser arbitrarias y deben fundamentarse de manera objetiva y razonable; (iv) el desconocimiento del principio de legalidad implica la responsabilidad de los servidores públicos (art. 6 y 90 C.P.; (v) las actuaciones y decisiones de las autoridades administrativas deben respetar la igualdad de todos ante la Ley –art. 13 C.P

En consecuencia, la jurisprudencia se proyecta al ámbito de la actividad de la administración, obligada por virtud del principio de legalidad a tener en cuenta las sentencias de los órganos de cierre en las que se ha fijado el alcance de las normas aplicables al caso concreto. Además, que se advierte el incumplimiento del deber de motivación adecuada de los actos administrativos (artículos 29 C.P. y 42 CPACA) demandados, porque sin suficiente motivación se separan de la jurisprudencia del Consejo de Estado y Corte Constitucional.

En este contexto mediante **Sentencia SU-995 de 1.999**, con ponencia del Doctor Carlos Gaviria Díaz, estableció:

(...) “ En el seno de una economía inflacionaria, no puede menos preciarse la importancia de la movilidad del salario, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios.

En este orden de ideas, a pesar que de la simple lectura del artículo 53 constitucional, no se desprende la condición móvil de los salarios esta corporación ha llegado a dicha conclusión a través de una comprensión armónica de los principios constitucionales, un ejemplo de ello es la **sentencia C-1064 de 2001**, a través de la cual **se confirmó la línea jurisprudencia sobre el carácter constitucional que asiste a todos los trabajadores de mantener el poder adquisitivo de sus salarios**, a través de la cual se hace una interpretación integral de los principios que sustentan el Estado Social de Derecho, atendiendo a la realidad inflacionaria de la economía que afecta directamente el ingreso real de los trabajadores. Sobre el particular estableció:

“(…) **es posible fundamentar un derecho constitucional en cabeza de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario** ” (subrayada fuera de texto)

Sobre este mismo aspecto Corte Constitucional expuso en **Sentencia SU-599 de 1.995**, con ponencia del Doctor Fabio Morón Díaz, lo siguiente:

“(…) el artículo 53 de la carta, habla precisamente de la remuneración MOVIL. La Corte considera que esta calificativo no solo comprende el salario mínimo sino todos los salarios puesto que ello es una lógica consecuencia de la naturaleza sinalagmática y consecuencial de la relación laboral, prueba de lo cual el reajuste automático de todas las pensiones. **Sería absurdo que el trabajador pasivo se le reajustara su pensión y no se reajustara a su salario al trabajador activo.** Por consiguiente, si el trabajador si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificable, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustificadamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el trabajador a recibir lo justo y esto no sería correcto en un Estado Social de Derecho. Una de cuyas finalidades esenciales es garantizar la vigencia del orden

La igualdad de remuneración, protección del salario, la no discriminación en materia de empleo y las relaciones de trabajo en la administración pública están protegidos por la Convención Interamericana de Derechos Humanos, aprobada mediante ley 16 de 1972, el protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos en lo que concierne a derechos económicos, sociales y culturales aprobada mediante ley 319 de 1996, los convenios 95, 100, 111 y 151 de la OIT, pero con el acto demandado se han desconocido los derechos amparados por las citadas normas, porque con la negativa, no solo merma la remuneración del trabajador.

FALSA MOTIVACIÓN

Los actos administrativos acusados incurren en falsa motivación, porque se dejó claramente definido en los apartes anteriores, que la jerarquía, la situación laboral favorable, los derechos salariales y prestacionales son irrenunciables para el trabajador, además que, el Estado debe ser garante de los derechos, la sostenibilidad financiera y respetará los derechos adquiridos con arreglo a la ley y asumirá el pago de la obligaciones laborales, es más, la situación económica, presupuestal o financiera de un empleador público o privado tampoco lo exime de responder por la protección y respeto de los derechos mínimos y fundamentales de sus empleados; la interpretación contraria vulnerara los derechos fundamentales, y, no puede la administración, abusando de su posición dominante enriquecerse del trabajo del servidor, en tanto que éste se empobrece al ver disminuido su ingreso producto de la inflación.

Tiene dicho el Consejo de Estado en relación con dicho aspecto, que la falsa motivación se da cuando “la administración, para sustentar la expresión de su voluntad, en forma errónea o intencional le da visos de realidad a una explicación que no cabe dentro de la categoría de lo verídico, o bien abusa de las atribuciones que los ordenamientos legales o reglamentarios le han asignado o bien toma un camino equivocado en el ejercicio de las mismas...” (Sentencia junio 21 de 1989, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, C. P. Alvaro Lecompte Luna).

En relación a la facultad o no de las autoridades administrativas para inaplicar un acto ilegal, se recurre al artículo 4º de nuestra Carta Política, el cual contiene principios constitucionales que le permiten al funcionario administrativo acatar las leyes, y es la misma Constitución la que impone una jerarquía de las normas jurídicas, de tal manera que si un Decreto resulta contrario a la Ley a la que debe sujetarse, o la Constitución, puede ser inaplicado.

Dadas las condiciones anteriores, debe resaltarse por la Sala que todo servidor público tiene derecho a que su salario se reajuste de forma periódica, para evitar la perdida del poder adquisitivo del mismo respetando los principios de equidad, movilidad y proporcionalidad del

salario, así el porcentaje en que debe ser incrementado el salario de los servidores públicos debe ser proporcional al nivel y el grado del cargo que desempeña en la entidad estatal.

En este punto debe resaltarse que el incremento salarial si bien debe ser proporcional como ya se expuso, este no puede ser inferior al IPC del año que expira cuando dicho reajuste es discutido y finalmente decretado en sede judicial.

Además, la interpretación debe ser la favorable a los intereses del trabajador y por tanto es ella la que se debe ser observada para resolver la reclamación de quien representó:

Los principios de favorabilidad laboral e in dubio pro operario son mandatos constitucionales reconocidos en el artículo 53 constitucional, conforme al cual, el juez laboral debe interpretar el estatuto del trabajo teniendo en cuenta la "(...) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho". En otras palabras, no importa cuál sea la fuente formal del derecho, pues en su aplicación e interpretación, siempre se ha de preferir la situación o el estado de cosas más favorable a los trabajadores. Ocurre así con la jurisprudencia o con la ley, por ejemplo, cuando hay varios enunciados normativos que regulan una misma situación jurídica (favorabilidad) o cuando respecto de un mismo texto legal existen distintas interpretaciones (in dubio pro operario); casos en los cuales le corresponde al operador jurídico aplicar el más favorable al trabajador. Tales mandatos constitucionales se reflejan en el ámbito legal, pues el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 21) los reconoce como principios generales aplicables a toda "norma vigente del trabajo". (Sentencia SU310/17, Corte Constitucional)

Conforme lo anterior, es evidente que el acto administrativo objeto de la presente y expedido por la administración está viciado de nulidad, pues, desconoce el reconocimiento de la bonificación judicial como factor salarial para liquidar y cancelar todas las prestaciones sociales percibidas, luego, caprichosamente le resta su naturaleza salarial y legal, por lo cual se debe advertir que conforme los términos del artículo 14 de la Ley 50 de 1990, su pago es una retribución que percibe a quien está dirigida de manera habitual como contraprestación directa del servicio (ART. 127 CST).

Así entonces, se tiene que la condición regresiva del acto mencionado trasgrede lo contemplado en la Convención Interamericana de Derechos Humanos, aprobada mediante ley 16 de 1972, el protocolo adicional a la convención americana de derechos humanos en lo que concierne a derechos económicos, sociales y culturales aprobada mediante ley 319 de 1996, los convenios 95, 100, 111 y 151 de la OIT, atinentes a la igualdad de remuneración, protección del salario, discriminación en materia de empleo y las relaciones de trabajo en la administración pública. Entonces, se tiene además que la administración no aplica la regulación interna superior, ni la convencional aceptada para la solución de conflictos laborales, además pasa por alto los precedentes jurisprudenciales.

La situación plantea refleja que se afecta de manera total y sin justificación alguna el derecho del trabajador a percibir salario justo, lo cual viola de manera directa el Preámbulo de la Carta Política, en cuanto insta un "orden" injusto; su artículo 1, toda vez que ignora el trabajo como fundamento esencial del sistema jurídico y desconoce la dignidad humana del trabajador; el 2, a cuyo tenor las autoridades públicas encuentran su razón de ser en la protección efectiva de los derechos de todas las personas residentes en Colombia, no en su atropello; el 13, en cuanto se discrimina, negando el justo pago de su trabajo mientras a otros se los remunera con todas las garantías; el 25, que ordena al Estado proteger especialmente el trabajo, en todas sus modalidades, en condiciones dignas y justas; el 53, que consagra como principios fundamentales de rango constitucional en materia de trabajo el derecho a obtener una remuneración proporcional a la cantidad y calidad del mismo, la favorabilidad de la duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de Derecho, la irrenunciabilidad a los

beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la primacía de la realidad sobre las formas; y el 228, según el cual en materia de administración de justicia prevalecerá el Derecho sustancial.

Así las cosas, lo que resultan viable es la inaplicación por inconstitucionalidad (supremacía constitucional) para acceder a las pretensiones impetradas, por cuanto los decretos reglamentarios de la asignaciones de los funcionarios del Ministerio de Defensa se violaron normas de carácter constitucional y se afectaron los derechos laborales de los trabajadores enlistados en las mismas, situación que a la postre conducen a una desmejora económica de sus condiciones laborales y condiciones dignas, conllevando una desmejora en las prestaciones del hoy pensionado.

6. CADUCIDAD y PRESCRIPCIÓN

La petición fue impetrada no hace más de 4 meses por lo que no está llamada a prosperar la caducidad, y, en cuanto a la prescripción, en el hipotético caso de proceder, lo será únicamente sobre diferencias económicas.

Por otra parte, “la vía de excepción, hace parte de los mecanismos de control jurídicos que permiten la inaplicación, para un caso concreto, de las normas que se estiman contrarias a las de carácter superior y que puede acumularse con la acción de restablecimiento del derecho, siendo viable ejercerla respecto de decretos del Gobierno Nacional, a solicitud de parte o de oficio, y si bien produce efectos relativos, pues deja vigente su contenido, sirve para resolver la situación particular tutelando el derecho que se estima vulnerado, y se puede accionar en cualquier tiempo, ya que no está sometida a ningún término de prescripción o caducidad” (Procuraduría Tercera Delegada Ante el Consejo de Estado Concepto No. 257 – 2012, 3 de septiembre de 2012, SIAF: 2012 Exp. No. 76001233100020080089702 02 [R. I. 0231/11]).

7. ESTIMACIÓN RAZONADA DE LA CUANTIA

Se estima la cuantía de la demanda de la siguiente manera:

Se estima en el monto de **NUEVE MILLONES TRESCIENTOS VEINTIDOS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$ 9.322.662)**, que resultan del comparativo de lo recibido y lo que debió recibir el accionante, entre el 21 de marzo de 2014 al 03 de noviembre de 2015 cuando entró a gozar de su pensión, si se hubiese tenido en cuenta el IPC para ajustar el salario real del grado de Mayor mientras que permaneció en la Fuerza.

8. COMPETENCIA

Por factor territorial y cuantía ese Despacho es el competente para conocer de esta acción de control judicial.

9. ANEXOS

Poder para actuar.

Acta y constancia de conciliación prejudicial

10. PRUEBAS

Documentales: Me permito adjuntar al presente escrito los siguientes documentos, los cuales peticiono sean tenidos en cuenta, como pruebas:

1. Extracto de la hoja laboral que refleja los cargos que desempeñados por el actor
2. Certificaciones de ingresos recibidos por el demandante
3. Derecho de petición del **21 DE MARZO DE 2018** elevado a la NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL.
4. **OFICIO No. 20183170646501, MDN-CGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIPER-1.10 DEL 11 DE ABRIL DE 2018**
5. Certificado de IPC
6. Tabla de los ajustes % de los salarios en la fuerza
7. Extracto oficio de los salarios
8. Liquidación de las diferencias debidas

11. NOTIFICACIONES

11.1. NACION-MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-EJERCITO NACIONAL:
Carrera 54 N° 26 – 25 CAN, de la ciudad de Bogotá D.C. – Colombia. Correo Electrónico: usuarios@mindefensa.gov.co

Oficina Grupo Contencioso Constitucional MDN

Avenida Los Cuarteles # 80 – 00, Edificio Tercera División, Cantón Militar Popayán
Notificaciones.Popayan@mindefensa.gov.co

11.2. Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado: Carrera 7 No.75-66 Piso 2 y 3,
Conmutador (57-1) 2558955 – Fax (57-1) 2558933,
conciliacionextrajudicial@defensajuridica.gov.co

11.3. El suscrito en la Calle 15 No. 8 A 58 Oficina 501 edificio Bogotá, Móvil 3214513600,
Email: erreramatiass@gmail.com

Cortésmente,

ÁNGEL ALBERTO HERRERA MATÍAS
C.C. 79.704.474 de Bogotá
TP. 194802 DEL CSJ

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
OFICINA DE APOYO PARA LOS JUZGADOS
ADMINISTRATIVOS DE BOGOTÁ
DILIGENCIA DE PRESENTACIÓN PERSONAL
El documento fue presentado personalmente por
Ángel Alberto Herrera Matías
Quien se identificó C.C. No. 79.704.474
T.P. No. 194802 Bogotá D.C. 04 Oct. 2018
Responsable Centro de Servicios