

Señor

SEÑOR JUEZ ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (REPARTO)

E.

S.

D.

MEDIO DE CONTROL: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

CONVOCANTES: LUIS ALCIDES MUÑOZ HENAO.

CONVOCADOS: LA NACIÓN – RAMA JUDICIAL.

LUIS FELIPE CAICEDO DAZA, abogado, identificado como aparece al pie de mi firma, en ejercicio del poder especial que me ha conferido el señor **LUIS ALCIDES MUÑOZ HENAO**, respetuosamente me dirijo a usted para instaurar demanda ordinaria a través del medio de control Nulidad y Restablecimiento del Derecho, en contra de **LA NACIÓN- RAMA JUDICIAL**, tendiente a obtener la nulidad de la resolución 725 del 2016 del 27 de abril, mediante la cual se resuelve no acceder al petición instaurada por el señor **LUIS ALCIDES MUÑOZ HENAO**, respecto al reconocimiento de la bonificación judicial como factor salarial; Acto Administrativo ficto negativo, generado por la falta de respuesta al recurso de apelación presentado contra la resolución 725 del 2016 del 27 de abril, para lo cual expongo lo siguiente:

DECLARACIONES Y CONDENAS

Que se declare la nulidad de la resolución 725 del 2016 del 27 de abril, mediante la cual se resuelve no acceder a la petición instaurada por el señor **LUIS ALCIDES MUÑOZ HENAO**, respecto al reconocimiento de la bonificación judicial como factor salarial.

Que se declare la nulidad del Acto Administrativo ficto negativo, generado por la falta de respuesta al recurso de apelación presentado contra la resolución 725 del 2016 del 27 de abril, el cual fue concedido mediante resolución N° DE5AJPOR16-1927 de 2016 que se notificó el día 23 de enero de 2017.

Como consecuencia de las declaraciones anteriores, a manera de restablecimiento del derecho, se condene a la entidad demandada a:

Reconocer a favor de mi poderdante la bonificación judicial establecida en el artículo 1, inciso 1, del decreto 383 de 2013, como factor salarial de manera integral, esto es, para todos los efectos salariales y prestacionales.

Reliquidar a favor de mi poderdante todos los derechos salariales y prestacionales devengados durante la vigencia de la norma citada, teniendo en cuenta para ello, la bonificación judicial como factor salarial de manera integral (para todos los efectos laborales y prestacionales)

Pagar a mi poderdante la diferencia de los valores sobre todos los derechos laborales y prestacionales que resultan de la inclusión de la bonificación judicial, generados durante la vigencia de los decretos 382 y 383 de 2013.

Que los valores se cancelen debidamente actualizados a valor presente.

Que en adelante se continúe pagando a favor de mi poderdante los derechos laborales y prestacionales con la inclusión de la bonificación judicial como factor salarial para todos los efectos.

Que se condene a la entidad demandada a actualizar el valor de los emolumentos económicos que resulten de la condena, desde que se causó la primera hasta la fecha en que efectivamente se cancelen, teniendo en cuenta los ajustes anuales de ley más el IPC.

Condenar a la entidad demandada a reconocer, liquidar y pagar los intereses de mora, sobre las sumas adeudadas, conforme lo dispone el artículo 195 numeral 4 del C.P.A.C.A.

Condenar a la Entidad demandada a dar estricto cumplimiento a la sentencia conforme lo dispone el artículo 192 del C.P.A.C.A., modificado por la Ley 1437 de 2011.

Condenar en costas a la demandada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 188 del C.P.A.C.A.

II. HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA EL MEDIO DE CONTROL

PRIMERO. En los meses de octubre y noviembre de 2012 se realizó un cese de actividades por parte de los empleados de la Rama Judicial y la Fiscalía General de la Nación, en procura de obtener la nivelación salarial ordenada por la Ley 4ª de 1992.

SEGUNDO. El día 06 de noviembre de 2012 se reunieron los Representantes de los Funcionarios y Empleados de la Rama Judicial y Fiscalía General de la Nación con los representantes del Gobierno Nacional (ministros de: Justicia y del Derecho, Hacienda y Crédito Público, Trabajo y Seguridad Social, junto con la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y la Fiscalía General de la Nación), con el fin de realizar la nivelación salarial y prestacional de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial y Fiscalía General de la Nación.

TERCERO. Como resultado del cese de actividades y posterior negociación, el Gobierno Nacional a través de la Ministra de Justicia, llegaron a un Acuerdo sobre la nivelación salarial, la cual se plasmó en un Acta de Acuerdo, publicada el 07 de noviembre de 2012, en la edición digital del periódico El Espectador (lo que le dio trascendencia de hecho público).

CUARTO. El Acta de Acuerdo que puso fin al cese de actividades, dispuso, como primer punto, "Reconocer el Derecho a los Funcionarios y empleados de la Rama Judicial y Fiscalía General de la Nación a tener una **nivelación en la remuneración en los términos de la Ley 4ª de 1992**, atendiendo criterios de equidad".

QUINTO. Además, se acordó en el **Parágrafo de dicha Acta que** "una vez culminado el estudio de la mesa técnica, el Gobierno Nacional emitirá las normas correspondientes en que se contengan las conclusiones finales de esta mesa técnica." Para tal fin, en el Acta se acordó "que Dicha mesa, tendrá un término de CUARENTA Y CINCO (45) días contados a partir de la conformación de la misma, prorrogables por voluntad de los integrantes de esta mesa, si fuere necesario hasta por un término no superior a diez (10) días"

SEXTO. El Gobierno Nacional, con motivo del acuerdo ya citado, publicó el 6 de marzo de 2013, los Decretos 382, 383 y 384 mediante los cuales creo una bonificación judicial, la cual se reconocerá mensualmente y constituirá únicamente factor salarial para la base de cotización al Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

SEPTIMO. Las normas en cita despojaron a la bonificación de su carácter salarial, impidiendo que se tenga en cuenta para la liquidación de **todos los derechos salariales y prestacionales** de los empleados y funcionarios destinatarios de la misma, desnaturalizando así el mandato de **la Ley 4ª de 1992** en cuanto ordenó al Gobierno Nacional que **nivelara la remuneración** de los empleados y funcionarios de la Rama Judicial y Fiscalía General de la Nación.

OCTAVO. Mis poderdantes solicitaron ante la entidad convocada, el reconocimiento de la bonificación judicial como factor salarial y la reliquidación de los emolumentos salariales y prestacionales.

NOVENO. Mediante Resolución 725 de 2016, la entidad demandada decide no acceder a lo solicitado

DECIMO. Dentro del término pertinente se presentó el correspondiente recurso de apelación contra el Acto Administrativo mencionado en el hecho anterior.

ONCEAVO. Mediante Resolución Nª DESAJPOR16-1927 de 2016 que se notificó el día 23 de enero de 2017. Se concedió el recurso de apelación, el cual a la fecha no ha sido resuelto por parte de la administración a mi poderdante.

DOCEAVO. El 16 de noviembre de 2017 se presentó ante la Procuraduría General de La Nación solicitud de conciliación con citación y audiencia de la NACIÓN – RAMA JUDICIAL.

TRECEAVO. Dicho procedimiento fue asumido por la Procuraduría 40 Judicial II Para Asuntos Administrativos de (Popayán).

CATORCE. El 30 de enero de 2017 se celebró Audiencia de Conciliación Prejudicial, la cual se declaró fracasada por falta de ánimo conciliatorio, quedando agotado el requisito de procedibilidad.

PRUEBAS

DOCUMENTALES:

Poder a mi favor

Solicitud de reconocimiento de la bonificación judicial.

Los Actos Administrativos mediante los cuales se niega la apelación por la parte convocada

Copia del certificado de salarios y prestaciones sociales de mi poderdante

Constancia de notificación personal de los Actos Administrativos que niegan la apelación

Constancia de Audiencia de Conciliación fracasada

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Artículos 25 y 53 de la Constitución Política

De acuerdo con el artículo 25, el trabajo en todas sus modalidades goza de especial protección del Estado, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones justas; el desarrollo de estos postulados se encuentra en el artículo 53, el cual contiene los principios generales que rigen las relaciones laborales, tales como: 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; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, entre otros.

En aplicación de los principios mencionados y de acuerdo a los postulados jurisprudenciales citados, es claro que la bonificación judicial creada con la expedición del Decreto 382 de 2013, es constitutiva de salario, por que como la norma lo indica en su artículo "1." se reconocerá mensualmente; esto es en forma periódica y habitual; por lo tanto debe ser tenida en cuenta como factor salarial para la liquidación de todos los derechos salariales y prestacionales.

Jurisprudencia sobre el Factores Salariales.

De acuerdo con **El Honorable Consejo de Estado**, Sala de Consulta y Servicio Civil, Radicación 1393. 18 de julio de 2002. Magistrado Ponente. Flavio Augusto Rodríguez Arce:

"El salario aparece como la remuneración social más inmediata que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador... En efecto, según el artículo 14 de la ley 50 de 1990, constituye salario, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero y en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario en horas extras o valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes de ventas y comisiones ". En similar sentido el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978 establece que "además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente reciben los empleados como retribución por sus servicios."

"El sueldo, tal y como lo precisó esta sala en consulta 705 de 1995, es una noción restringida que coincide con la asignación básica fijada por la ley para los diversos cargos de la administración pública, mientras que el salario es una noción amplia que comprende las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios."

NORMAS VIOLADAS Y CONCEPTO DE VIOLACIÓN

Con la falta de respuesta que generó un Acto Administrativo Ficto Negativo y la expedición de la Resolución 845 del 31 de mayo de 2016, se viola el mandato de la Ley 4ª de 1992 **por falta de aplicación**, pues al negarse a reconocer el carácter salarial de la bonificación judicial para todos los efectos prestacionales, se desconoce el derecho a la nivelación salarial de los demandantes, porque el sustento jurídico del factor salarial lo determinan dos condiciones a saber, habitualidad y periodicidad; De esta manera lo establecen diversas normas jurídicas. Así pues, según el artículo **14 de la ley 50 de 1990**, constituye salario, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero y en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario en horas extras o valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes de ventas y comisiones.

Con la negativa al reconocimiento del carácter salarial, mediante la expedición de los Actos Administrativos demandados, se desnaturaliza el origen de la propia bonificación, de tal manera se viola por falta de aplicación **el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978, el cual establece:**
*...“además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, **constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente reciben los empleados como retribución por sus servicios.**” En dicho sentido, la bonificación sin carácter salarial despoja a los servidores públicos destinatarios de la misma de una buena parte de los beneficios salariales y prestacionales que el incremento de la remuneración representa, en la medida que al ser un factor salarial debe tenerse en cuenta para liquidar todos sus derechos económicos, como primas, vacaciones, cesantías, etc.*

En efecto, el concepto de **remuneración**, en principio, es omnicompreensivo de todos los pagos que recibe el trabajador o empleado como consecuencia o contraprestación del trabajo. Con dicha expresión se designan, entonces, los pagos derivados de una relación laboral. Por ello, esta noción difiere sustancialmente de la de honorarios, en la que no existe vínculo laboral.

Según el Convenio 100 de 1951 de la OIT, aprobado por el Congreso de la República por medio de la Ley 54 de 1962, sobre igualdad en la remuneración de hombres y mujeres, ratificado por Colombia el 7 de junio de 1963, al término remuneración debe darse el siguiente alcance:

“el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; (Negritas fuera de texto) ”

Coincidente con la anterior definición de remuneración es la contemplada por el Convenio N° 95 de la OIT, relativo a la Protección al Salario, aprobado mediante Ley 54 de 1962, el cual también equipara la noción de salario a la de remuneración, al señalar en su artículo 1º que:

“A las efectos del presente Convenio, el término ‘salario’, significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado a deba prestar”

Como puede verse, la noción de remuneración contenida en los convenios de la OIT comprende todos los pagos que recibe el trabajador o empleado durante la relación laboral, sin exclusión de ninguno de ellos, pues para dicha Organización no resulta admisible que algunos pagos, como las denominadas prestaciones sociales, no sean remuneratorias del trabajo; por lo tanto, dichos convenios resultaron violados por falta de aplicación

Sobre el alcance del concepto de remuneración, ha dicho el Consejo de Estado:

La **remuneración**, según la ley, equivale a todo lo devengado por el empleado o trabajador como consecuencia, directa o indirecta, de su relación laboral. Comprende, en consecuencia, los sueldos, primas, bonificaciones y demás reconocimientos que se hagan directa o indirectamente, por causa o razón del trabajo o empleo, sin ninguna excepción. **Es equivalente al salario**, pero esta denominación de

ordinario se reserva a la retribución que perciben las personas vinculadas por contrato de trabajo. En efecto: El artículo 2° de la Ley 5ª de 1969, en armonía con la disposición antes transcrita, prescribe que 'la **asignación actual**' o la última remuneración 'es el **promedio de todo lo devengado** por un trabajador en servicio activo a título de salario o retribución de servicios, tales como horas extras, primas kilométricas, dominicales, feriados, bonificaciones, etc...

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, en el mismo orden de ideas, define el **salario** como 'todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma de denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio.

En fin, la Organización Internacional del Trabajo, en convenio del 1° de julio de 1948, prohíja el criterio expuesto, en cuanto define el **salario** como **lo que percibe** el trabajador por causa del contrato de trabajo.

De manera que, en conclusión, **La remuneración, para estos efectos, es todo lo percibido por el empleado por causa, directa o indirecta, de su vinculación laboral."**

Acorde, pues, con los tratados y convenios internacionales que prevalecen en el orden interno, conforme a los artículos 53 y 93 de nuestra Carta Política; a la normatividad que nos dice que "Además de la **asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna a en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios"** y a la jurisprudencia de nuestras altas cortes, la bonificación establecida por el Decreto 382 y 383 de 2013 es de naturaleza salarial y, por tal razón, y dada la finalidad de su creación con base en la Ley 4ª de 1992 para nivelar la remuneración de los empleados y funcionarios de la Rama Judicial y la Fiscalía General de la Nación, debe tenerse como factor de salario para todos los efectos y no "únicamente" para las cotizaciones a salud y pensiones. Por tal motivo, se evidencia la violación de dichos tratados por falta de aplicación.

En este punto, bien vale la pena recordar la posición del Consejo de Estado sobre el alcance de las Primas en nuestro sistema remuneratorio de los servidores públicos. Ello es pertinente en el juzgamiento de la presente causa, en tanto la bonificación del decreto 382 y 383 de 2013 no es otra cosa que una prima, esto es, un incremento salarial.

Al declarar la nulidad del artículo 7º del Decreto 618 de 2007 que reiteraba que la prima del 30% del artículo 14 de la ley 4ª de 1992 no tenía carácter salarial, el Consejo de Estado precisó el carácter salarial de las Primas, lo que implicó una rectificación jurisprudencial. Dijo el Consejo de Estado en esa ocasión: Consejo de Estado, Sección Segunda, radicación No. 11001-03-25-000-2007-00098- 00 (1831-07) de 02 de abril de 2009, M.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren.

"Como el problema que surge de la demanda reside en la aplicación que hizo el Gobierno del fenómeno de la prima especial sin carácter salarial para un grupa de servidores de la Rama Judicial, conviene examinar los alcances de esta figura dentro del contexto jurídico de la función pública conforme al régimen que lo ha regulado antes de la expedición de la Carta de 1991 y después de la misma, a fin de desentrañar con la mayor claridad posible, la textura de la figura dodo que ello hace parte del universo jurídico plasmada en la Ley 4ª de 1992. Veamos:

*Lo primero que hay que registrar es que conforme al Acto Legislativo surgido del Plebiscito de 1957 (artículo 5º), la función pública quedó vinculada a la carrera administrativa coma sistema de acceso y permanencia en el servicio público, es por eso que fue expedida la Ley 19 de 1958, para facilitar un modelo técnico en la clasificación de los empleados públicos que serviría de guía principal para establecer entre otros aspectos, la remuneración de los servidores públicos conforme a los deberes del empleo, la responsabilidad y los requisitos mínimos para la designación; sin embargo, fue solo hasta la conocida reforma constitucional de 1968, que posibilitó la expedición de la Ley 65 de 1967, base normativa para la modernización de la regulación técnica de la función pública, de ahí se derivan los Decretos 2400 de 1968 y 1950 de 1973, 3135 del mismo año y 3148 que lo adiciona, **donde surge con regularidad un particular fenómeno jurídico en la remuneración de los empleados del Estado ordinariamente mencionado bajo el título de "primas", para significar invariablemente, un agregado en su ingreso laboral en ocasiones***

de naturaleza prestacional y en otras de carácter salarial, a coma simple bonificación, pero en todo caso con la constante de representar un incremento en los ingresos derivados de la relación laboral.

En lo específico de la figura tomada en su aspecto salarial, el Decreto 1042 de 1968, contentivo de la clasificación y remuneración de los cargos para los empleos públicos, **la noción de "prima" como concepto genérico, emerge a título de reconocimientos económicas adicionales para el empleado a fin de expresar cuolidades o característicos particulares del mismo, que con todo, implican un aumento en su ingreso laboral, es así, como la prima técnica, la prima de antigüedad, la prima de clima, entre otras, representan un sistema utilizado en la función pública para reconocer un "plus" en el ingreso de los servidores públicos, sin importar que en la definición narmativa de esencia, sea o no definido su carácter salarial, prestacional o simplemente bonificadorio.**

Por consiguiente, la Sala puede señalar que el concepto de prima dentro del régimen jurídico anterior a la expedición de la Carta de 1991, opera invariablemente como un fenómeno retributivo de carácter adicional a la actividad laboral cumplida por el servidor público.

Posteriormente, con la expedición de la Carta Fundamental de 1991, el concepto mantiene identidad funcional con la manera como el régimen jurídico anterior se refirió a las primas para sobre su estructura representar básicamente un incremento a la remuneración; propiamente es posible reconocer que la Ley 4ª de 1992, retomó los elementos axiológicos de la noción, de manera que volvió a mencionar el concepto de prima como un fenómeno complementario de adición a la remuneración de los servidores públicos, tal coma efectivamente quedá consagrado en los artículos 14 y 15 de dicha codificación; de forma que el entendimiento del concepto en vigencia del sistema de remuneración de los servidores públicos, **luego de la Carta de 1991 y conforme a su ley marco, sigue situándose como un incremento, un "plus" para añadir el valor del ingreso laboral del servidor.**

Lo anterior, amerita reflexionar en torno a si asiste razón a la tesis que considera que el concepto de prima dentro de los componentes que integran la remuneración de los servidores públicos, puede válidamente tener significado cantradictorio, es decir, negativo a lo analizado o por lo menas, ambiguo para representar al mismo tiempo un agregado en la remuneración y contemporáneamente una merma de efecto adversa en el valor de la misma.

Prima facie, es dable afirmar que una noción que representa al tiempo contenidos cantradictorios, debe disolverse por la acción de la Justicia, es decir, es carga de la Judicatura entender los alcances del ordenamiento jurídica de forma consistente a la protección de los derechos de las personas - inciso 2º del artículo 53 de la Constitución Política - , todo ello dentro del contexto de un cometido que proporciona y justifica la existencia del Estado, de manera que, atendiendo esta mínima y básica realidad, no será posible asignar al concepto de prima usado por el Legislador en los artículos 14 y 15 de la Ley 4ª de 1992, una consecuencia diferente a la de representar un incremento remuneratorio.

El anterior razonamiento, además, es consecuente con el principio de progresividad, constitucionalmente plasmado en el artículo 53 de la Carto Palítica, ya citado, pues 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 "primas" en la remuneración de empleados y trabajadores, desarrolla y expresa esta característica conceptual con el alcance jurídico que precisamas dentro el sistema salarial vigente.

Como resulta un contrasentido lógico, extraño al derecho, aceptar que las primas por mas exentas que estén de su carácter salarial representen una merma al valor de la remuneración mensual de los servidores públicos, es consecuencia evidente de lo considerado, concluir que el artículo 7º del Decreto No. 618 de 2007, al tomar un 30% de la remuneración del funcionario para restarle su valor a título de prima especial sin carácter salarial, materialmente condensa una situación de violación a los contenidos y valores establecidos en la Ley 4ª de 1992 y por lo tanto habrá necesidad de excluirlo del ordenamiento jurídico.

El carácter negativo al valor del salario que justifica la anulación, se visualiza en el nexo que existe entre los conceptos salariales admitidos por el ordenamiento para esquematizar el elenco de factores que lo integran y los montos prestacionales que de manera ordinaria representan consistencia y coordinación con lo estrictamente salarial. **Así pues, la exclusión del artículo en examen, demuestra además, porque la norma demandada materializa una situación jurídica insostenible a la luz de los principios constitucionales y de la ley marco sobre el sistema y criterio de la estructura salarial de la función**

pública, y desde luego, a toda una tradición jurídica que consistentemente ha regulado el sistema salarial y prestacional para en su conjunto permitirle a lo Sola precisar, que el olconce de las primas indicados dentro de la Ley 4a de 1992 no puede ser otro que el aquí aludido. (Negrillas fuera de texto)

En conclusión, la noción de prima en nuestro sistema remuneratorio, y la bonificación no es otra cosa, antes y después de la Carta Política de 1991, ***“y conforme a su ley marco, sigue situándose como un incremento, un “plus” para añadir el valor del ingreso laboral del servidor.”*** Las primas y de igual forma las bonificaciones, pues, representan un incremento en la remuneración básica de los servidores públicos, no pudiendo asignarse otro sentido ***“al concepto de prima usado par el Legislador en los artículos 14 y 15 de lo Ley 4ª de 1992, uno cansecuencia diferente o la de representar un incremento remuneratoria”***. Aquí debemos agregar que tampoco puede asignarse otro alcance a la bonificación establecida por el Decreto 382 y 383 de 2013, esto es, que se trata de un incremento remuneratorio constitutivo de factor salarial.

Por lo tanto, cuando los Decreto 382 y383 de 2013, en desarrollo de lo dispuesto en el Parágrafo del artículo 14 de la Ley 4ª de 1992, reconoció una bonificación judicial, la cual se reconocerá mensualmente *y constituirá únicamente factar salarial para la base de cotización al Sistema General de Pensianes y al Sistema General de Seguridad Social en Salud*, no puede entenderse nada distinto a que se trata de un incremento salarial, un auténtico incremento en su asignación básica con efectos salariales en todos sus derechos económicos y no únicamente para la cotización a la seguridad social en salud y pensiones.

No puede pasarse por alto, que se trata de una bonificación pagadera mensualmente, es decir, es un pago habitual y obligatorio, elementos que de manera incuestionable le dan la característica de un pago de naturaleza salarial, pues es remuneratorio del servicio, en tanto, además, responde al dispositivo contenido en el Parágrafo del artículo 14 de la Ley 4ª de 1993, cuya finalidad es la de nivelar la remuneración de los servidores públicos de la Rama Judicial y la Fiscalía General de la Nación.

En consecuencia, por resultar violatorio de los tratados y convenios internacionales en materia del trabajo que prevalecen en el orden interno y que definen el alcance del concepto de remuneración, tanto como del Parágrafo del artículo 14 de la Ley 4ª de 1992 que ordenó nivelar la remuneración de los servidores de la Rama Judicial, debe declararse la nulidad de los Actos Administrativos demandados y el Restablecimiento de los Derechos como se solicita en las pretensiones de la Demanda.

Carácter de las prestaciones periódicas.

Los Actos Administrativos, la resolución 725 del 2016 del 27 de abril, al negar el derecho a la bonificación judicial como bonificación judicial como factor salarial y el Acto Ficto negativo generado por la falta de respuesta al recurso de apelación, violan el artículo 164 del CPACA, en el literal c) del numeral 1 que establece una excepción a la regla, así:

“...Artículo 164. Oportunidad para presentar la demanda. La demanda deberá ser presentada.

En cualquier tiempo, cuando:

*...c) Se dirija contra actos que reconozcan o nieguen total o porcialmente **prestaciones periódicas.** ... (Resalta el Despacho)*

Como se observa, la norma transcrita contempla la excepción para el evento en el que se demande un acto administrativo que niegue el reconocimiento total o parcial de prestaciones periódicas.

En virtud de lo anterior, su señoría debe tener en cuenta que la bonificación judicial es una prestación periódica, porque se remunera mes a mes, por lo tanto, los Actos Administrativos que la nieguen total o parcialmente, pueden ser demandados en cualquier tiempo. Al respecto se han pronunciado las altas cortes en infinidad de jurisprudencia; al respecto me sirvo citar una:

“, los actos que niegan una prestación periódica, habrán de impugnarse dentro del término general de caducidad. Ahora, el efecto útil de la distinción señalada por el Legislador para delimitar la excepción a la regla de caducidad en acciones de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, lleva a que si **por alguna**

causa el actor recurre al control judicial de un acto que niega una prestación periódica de manera extemporánea, decretándose la caducidad, la opción no es otra que regresar de nuevo al agotamiento de la vía gubernativa, con el subsiguiente recarrido de la actuación judicial...

De lo analizado, resulta en síntesis, la diferencia de trato en materia de caducidad entre la decisión que reconoce una prestación social periódica y la que la niega, y que consiste en que para esta última, el interesado debe reiniciar toda la actuación gubernativa bajo la perspectiva del acceso a la justicia, cuestión que en el fando es de naturaleza estrictamente procesal y no responde a una garantía sustancial pues el objeto de debate en uno y otro caso es el mismo: UN DERECHO PRESTACIONAL, DE CARACTER IRRENUNCIABLE E IMPRESCRIPTIBLE. ..

Con este pensamiento, la premisa que la Sala sienta, se distancia de la interpretación que ha sostenido la Sección en las referencias jurisprudenciales anotadas homagáneamente en los últimos años; por consiguiente, la excepción de caducidad respecto de los actos que reconozcan prestaciones periódicas, se aplica indiscutiblemente también a los actos que las niegan...

En suma, la relectura y alcance que en esta oportunidad fija la Sala al artículo 136 del Código Contencioso Administrativo, en cuanto dispone que las actos que reconocen prestaciones periódicas pueden demandarse en cualquier tiempo, no apunta sólo a aquéllos que literalmente tienen ese carácter, sino que igualmente comprende a los que las niegan..."

TOMADO FRAGMENTO DE LA SENTENCIA Radicación número: 25000-23-25-000-2002-06050-01(0363-08) del concejo de estado

Consejero ponente: GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN

Bogotá, D.C., dos (2) de octubre de dos mil ocho (2008).

CUANTIA

Estimo la cuantía en \$18.596.998, equivalente al valor de la pretensión mayor.

Por LUIS ALCIDEZ MUÑOZ HENAO.

2013.....	\$ 4.775.064
2014.....	\$ 7.904.742
2015.....	\$ 10.513.306
2016.....	\$ 13.982.698
2017.....	\$ 18.596.988

Total:\$ 55.772.798

ANEXOS

Poder debidamente conferido.

Los documentos relacionados en el acápite de pruebas.

IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES Y NOTIFICACIONES

LA CONVOCANTE:

LUIS ALCIDEZ MUÑOZ HENAO C.C: 10.523.095

En la Trásv. 1e # 9 A-64 Popayán- Cauca.

Teléfonos: 3184977753.

E mail: felipecaicedodaza@hotmail.com

LAS CONVOCADAS:**LA NACIÓN – RAMA JUDICIAL**

Calle 3 entre carreras 3 y 4, Palacio Nacional - Popayán – Cauca

EL SUSCRITO:

En la Calle 2 # 2-47 Barrio La Pamba de Popayán- Cauca.

Cel. 321 721 0545

Atentamente,



LUIS FELIPE CAICEDO DAZA

C.C. No. 10.695.517 de Popayán

T.P. No. 154.022 del C.S. de la J.

E mail: felipecaicedodaza@hotmail.com