

LOS FUNCIONARIOS DEL PODER JUDICIAL EN COLOMBIA: LA BONIFICACIÓN Y EL FACTOR SALARIAL

Diana Carolina Riveros Páez¹
Laura Emelina Martínez Quintero²
Edgar Eduardo Duarte Álvarez³

Resumen

El salario se constituye como una contra prestación por un servicio realizado, no obstante, dentro de este servicio hay unas bonificaciones que reciben los trabajadores de la Rama Judicial que no constituyen salario, entre las que se encuentran las primas especiales de navidad y productividad. Esto trae consigo una afectación al patrimonio de los trabajadores, ya que al considerar que un pago no constituye salario, ello significa que los mismos no forman parte de la base para el cálculo de las prestaciones sociales, aportes parafiscales ni de la seguridad social, mostrándose así, en este trabajo que la nueva consagración del Decreto 1014 de 2017, mantiene la afectación al patrimonio en los trabajadores de la Rama Judicial.

Palabras clave: Salario, Trabajadores de la Rama Judicial, Bonificaciones.

¹ Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Producto del proyecto de investigación de la especialización en Derecho Público en la Universidad Libre Seccional Cúcuta, Colombia.

Abogada por la Universidad Francisco de Paula Santander sede Ocaña, Norte de Santander, litigante.

² Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación Producto del proyecto de investigación de la especialización en Derecho Público en la Universidad Libre de Colombia Seccional Cúcuta, Colombia.

Abogada por la Universidad Libre de Seccional Cúcuta, Colombia, litigante.

³ Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Producto del proyecto de investigación de la especialización en Derecho Público en la Universidad Libre Seccional Cúcuta, Colombia.

Abogado por la Universidad Libre de Seccional Cúcuta, Colombia, litigante.

Abstract

The salary is constituted as a contra provision for a service performed, however, within this service there are bonuses that workers receive from the judicial branch that do not constitute salary, among which are special bonuses, Christmas, productivity. This brings with it an affectation to the patrimony of the workers since when considering that a payment does not constitute salary, it means that those payments are not part of the base for the calculation of the social benefits, parafiscal contributions or of the social security, showing in this work that the new consecration of Decree 1014 of 2017, maintains the affectation to the patrimony in the workers of the judicial branch.

Key Words: Salary, Workers of the judicial branch, Bonifications.

Introducción

“Los trabajadores seguimos siendo el pariente pobre de la democracia”

Marcelino Camacho

Hablar en Colombia de los empleados, es hacer referencia a las personas que desempeñan algún trabajo, cargo o servicio que independientemente sus funciones, tienen diferentes formas de vinculación laboral. Dentro de todo este ámbito de trabajadores y su forma de vinculación, el paso del tiempo ha mostrado que los derechos de los trabajadores han sido producto de la lucha por el reconocimiento de los mismos, exaltándose en esta búsqueda de los derechos del trabajador “la protesta, llevada a cabo inicialmente por 80.000 trabajadores, quienes reclamaban la reducción de la jornada laboral a 8 horas, cuando lo “normal” era trabajar entre 12 y 16 horas” (Meza, 2017, p1). Lo expuesto en precedencia permite dilucidar que los derechos de los trabajadores han sido producto de la lucha, por su reconocimiento, exaltándose que “el 01 de mayo se conmemora en todo el mundo el Día Internacional del Trabajador en homenaje a los llamados Mártires de Chicago, grupo de sindicalistas anarquistas que fueron ejecutados en 1886”. (Nante, 2015, p.1).

Pensar que con el paso de los años, ya se han respetado los derechos de los trabajadores, es un error, independientemente del rol que estos jueguen en la sociedad, existen derechos que siguen siendo vulnerados, sea este el caso de los trabajadores de la Rama Judicial, empleados públicos, quienes reciben como contraprestación de sus servicios un salario por la prestación personal de sus servicios al empleador, constituyéndose como salario “no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio” (C.S.T, art 127). No obstante, frente a los derechos de los empleados de la Rama Judicial se encuentra que la Ley ha planteado que “no constituyen salario las sumas que

ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales” (C.S.T, art 128).

Aunado a lo anterior, las nuevas regulaciones entorno al salario de los trabajadores como lo consagrado en el Decreto 1014 de 2017, en el que se estipula un ajuste a la bonificación judicial creada en el Decreto 383 de 2013 para los servidores de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar a quienes se les aplica el régimen salarial y prestacional establecido en los Decretos 57 y 110 de 1993, 106 de 1994, 43 de 1995 y que vienen rigiéndose por el Decreto 874 de 2012 y las disposiciones que lo modifiquen o sustituyan, que se reconoce mensualmente y constituye únicamente factor salarial para la base de cotización al Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

La sanción de la norma anteriormente mencionada, nos lleva además de alegar la constitucionalidad del artículo 1 del Decreto 1014 de 2017 a plantear como problema jurídico a abordar en este trabajo, el determinar ¿Deben ser incluidas como factor salarial las bonificaciones que perciben los funcionarios y empleados del poder judicial en Colombia?

Para dar respuesta al anterior problema, se aplicará un método de investigación cualitativo, de enfoque descriptivo, método a través del cual se recopilará información que permita dar una respuesta asertiva, donde se establecerá en primer lugar la estructura del salario sus elementos y los emolumentos que constituyen factor salarial en Colombia, destacándose en este capítulo una noción preliminar sobre la noción de salario; realizado lo anterior se recopilaran los pronunciamientos jurisprudenciales que han tratado lo referente a los salarios de los trabajadores de la Rama Judicial, donde se tendrá como referente una sentencia de unificación del Consejo de Estado, en Sala de lo Contencioso Administrativo; desarrollado lo anterior, se sentaran las bases para finalmente contrastar el mandato del artículo 1° del Decreto 1014 de 2017, referente a las

bonificaciones de los trabajadores y empleados del poder judicial, con las normas, jurisprudencia y los tratados internacionales.

La realización de esta investigación permitirá analizar un tema poco desarrollado, al punto de innovar y abarcar a su vez la relevancia general enfocada a los trabajadores de la Rama Judicial y sus bonificaciones no constitutivas de salario, las cuales establecidas de esa manera afectan sus prestaciones como prima de servicios, las cesantías y fondos de pensión.

Al ser este un tema poco estudiado se prevé como obstáculo la falta de bibliografía sobre este particular, lo que a su vez es una gran oportunidad para desarrollar doctrina que muestre una problemática actual que durante años ha afectado el patrimonio de los trabajadores en general y de los trabajadores de la Rama Judicial en particular en nuestro país.

Metodología

El método de investigación que se aplicara será cualitativo, y teniendo en cuenta el poco desarrollo de esta temática, su enfoque será descriptivo, método a través del cual se recopilará información que permita dar respuesta al problema de investigación planteado, donde se tendrá como fuentes primarias la Constitución y la ley, y fuentes secundarias los pronunciamientos entorno a los pagos que constituyen salario, bien sea elaborados a nivel jurisprudencial o doctrinario.

El Problema de Investigación

En Colombia los empleados, definidos estos como las persona que desempeña algún empleo, cargo o servicio a las órdenes del gobierno o de un particular, corporación o empresa, tienen diferentes formas de vinculación laboral, resaltándose dentro de estos, los trabajadores de la Rama Judicial, empleados públicos frente a los cuales la Constitución Política en su artículo 150 le otorga al Congreso de la República, quien, a su vez, a través de la Ley 4 de mayo 18 de 1992 facultó al Ejecutivo de la competencia para fijar la escala salarial de los servidores públicos, quienes reciben como contraprestación de sus servicios un salario por la prestación personal de sus servicios al empleador, constituyéndose como salario “no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio” (C.S.T, art 127).

No obstante, la Ley ha planteado que “no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales” (C.S.T, art 128).

Teniendo en cuenta lo anterior, existen una serie de bonificaciones que reciben los trabajadores de la Rama Judicial que no constituyen salario, como pueden ser las primas especiales, de navidad, de productividad, las cuales al no constituir salario se consideran ingresos que no van a incrementar el patrimonio del trabajador, “puesto que sólo son una especie de reembolso de lo que el empleado debió gastar para poder desarrollar su actividad laboral” (Gómez, 2014,p.23), esto tiene como consecuencia que al no considerarse salario algunas prebendas de los trabajadores en general y de los trabajadores de la Rama Judicial en particular, traen consigo efectos negativos para los trabajadores a quienes se les afecta su patrimonio, ya que al considerar

que un pago no constituye salario, significa que esos pagos no forman parte de la base para el cálculo de las prestaciones sociales, aportes parafiscales ni de la seguridad social.

Al establecerse ciertos pagos como no constitutivos de salario, la empresa se está ahorrando la cancelación de sumas considerables por las cargas prestacionales y parafiscales, lo que afecta considerablemente al trabajador puesto que sus prestaciones como la prima de servicios y las cesantías, y los aportes a fondos de pensión, al tener una base inferior, se ven menoscabadas.

Pregunta a resolver

De acuerdo a los argumentos jurídicos que justifican la exclusión de las bonificaciones como factor salarial que perciben los funcionarios y empleados del poder judicial en Colombia, ¿debe ser la bonificación incluida como factor salarial?

1. La estructura del salario sus elementos y los emolumentos que constituyen factor salarial

1.1 Noción preliminar sobre el salario

Al adentrarnos en un concepto de salario, o retribución, es menester traer a colación lo expresado por la OIT en su CO-95 a través del cual se indica lo relativo con ocasión a la protección del salario, señalando en su Artículo 1 que reza: “ ..., 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 o deba prestar”.

Aunado a lo anterior, estimamos pertinencia en mencionar que a su vez el salario ha sido descrito como la contraprestación que recibe una persona de manera periódica por parte de su empleador, por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. De forma general, se puede decir que se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación de los servicios laborales, constituyendo los salarios para Pineda Peláez & Peñaloza Porras, (2014) “derechos fundamentales, al considerarse directamente relacionados a los derechos a la vida” (p.34).

Alrededor de la integración del término salario, se han desarrollado una serie de teorías que hacen relación a la teoría del salario justo, la cual partía de consideraciones de orden moral y de la influencia de la costumbre, Prada Segura, (2016) afirma que:

Para Santo Tomás, el salario justo era aquel que le permitía llevar al trabajador una vida adecuada a su posición social. Esta teoría refleja una visión normativa acerca del salario; es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, en contraposición a una visión positiva que reflejaría el valor real de los salarios. (p.15).

Un análisis más normativo del término “salario” lo encontramos en los elementos del contrato de trabajo, donde se expresa, que este, es una remuneración, la cual consisten en la contraprestación que el empleado da en dinero o en especie al trabajador por su trabajo, resaltándose que la remuneración puede darse en efectivo o en especie. De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo:

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o 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 o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Artículo 127).

Lo anterior, guarda concordancia con la postura de Cardoso Pérez & Ortiz Arroyo, (2015) quienes afirman que los aspectos salariales., se refieren a:

El dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo. El salario recibe su nombre debido a una práctica de entregar sal a cambio de una determinada actividad en el pasado, circunstancia que se comprende si se considera que la sal era un elemento escaso y necesario, circunstancia que elevaba su precio. El salario de un trabajador generalmente está

relacionado con su productividad, aunque por supuesto esta relación es en muchas ocasiones digna de ser puesta en duda. (p.59).

Al pasar del análisis doctrinal a un análisis jurisprudencial, se encuentra que para la Corte Constitucional el salario:

No sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado -sentido restringido y común del vocablo-, sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras -entre otras denominaciones-, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado. (Sentencia SU 995 de 1999, MP Carlos Gaviria Díaz).

De acuerdo con la Corte, las razones para adoptar una noción de salario expresada en estos términos, no sólo se encuentran en la referida necesidad de integración de los diferentes órdenes normativos que conforman el bloque de constitucionalidad, sino que son el reflejo de una concepción garantista de los derechos fundamentales, que en materia laboral constituye uno de los pilares esenciales del Estado Social de Derecho. No obstante, frente a las normas internacionales que deben tenerse en cuenta, se resalta el Convenio sobre la protección del salario, el cual además de definir el salario como:

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 o deba prestar. (Convenio sobre la protección del salario, 1949, artículo 1).

Se caracteriza porque se debe prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, donde uno de estos pagos indirectos puede ser la bonificación.

Finalmente, del análisis anterior, se entiende que todo pago hecho al trabajador, no importa el concepto o definición que se le dé hace parte del salario. Ahora, el pago que se haga al trabajador debe corresponder a la retribución que el empleador hace al trabajador por la prestación de sus servicios. Esto quiere decir, que aquellos pagos que no corresponden a una contraprestación por la labor del empleado, no pueden considerarse salario, como bien es el caso de las indemnizaciones, viáticos pagos por mera liberalidad el empleador, etc. (C.S.T, Artículo 130)

1.2 Elementos del salario

Teniendo en cuenta que el salario se entiende como el pago en dinero o en especie que hace un empleador a un trabajador, este debe tener unas particularidades o elementos, donde se encuentra que constituye salario:

- Sobresueldos.
- Bonificaciones habituales.
- Valor del trabajo suplementario o de las horas extras.
- Valor del trabajo en días de descanso obligatorio.
- Porcentajes sobre ventas y comisiones.

No obstante, es de resaltar una serie de pagos que no constituyen salario, entre estos se destacan las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador del empleador, como primas,

bonificaciones o gratificaciones ocasionales, de una forma más amplia ha dicho el Consejo de Estado que:

Los pagos que no constituyen salario se clasifican de la manera siguiente: Las prestaciones sociales a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en sus títulos VIII y IX, tales como, por ejemplo, el auxilio de cesantía, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, la pensión de jubilación, entre otras prestaciones se incluye además, el calzado, y el vestido de labor que el empleador debe suministrar al trabajador, teniendo en cuenta el monto de su remuneración (arts. 220 a 223, derogados por la ley 3a. de 1969). Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio o enriquecimiento personal sino para desempeñar a cabalidad las funciones, llámense gastos de representación, auxilio de transporte, elementos de trabajo, auxilio de alimentación, etcétera. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes disponen expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Sala de Consulta y Servicio Civil, Radicación 954 de 1997, MP Luis Camilo Osorio Isaza).

Es decir, que no constituye salario, las sumas que ocasionalmente se cancelan al trabajador, como gratificaciones o bonificaciones ocasionales. Los pagos o suministros en especie (verbigracia: alimentación, calzado o vestuario) siempre que las partes acuerden expresamente que no constituyen salario de lo previsto para el salario mínimo legal. Los pagos laborales que por disposición expresa de la ley no tienen carácter salarial, tales como el subsidio familiar, la participación en utilidades, las propinas, o las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo.

1.3 Emolumentos que constituyen factor salarial

Los factores constitutivos de salario para el sector público difieren sustancialmente del sector privado en la base de liquidación para aportes parafiscales que se establece para cada sector. Los emolumentos que deben ser tomados como factor salarial, para la asignación de los empleados públicos y privados son:

Los incrementos de salario por antigüedad. Cuya forma de designación se encuentra enunciada en los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978. Los gastos de representación: pago para el desarrollo de actividades ejecutadas en la representación de la institución a la cual están laboralmente vinculados. La prima técnica. El auxilio de transporte. El auxilio de alimentación. La prima de servicio. La bonificación por servicios prestados. Los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión, entre otros.

2. Pronunciamientos jurisprudenciales que han tratado lo referente a los salarios de los trabajadores de la Rama Judicial

En principio se encuentra un análisis enfocado a la prima especial de servicios, la cual no solo es un ingreso laboral, sino que también cuenta con un carácter salarial, esta fue la expresión utilizada por la Corte Constitucional en la sentencia C-681 del 6 de agosto de 2003, en este pronunciamiento, expreso la Corte que el régimen pensional de los funcionarios de segundo rango contemplados en el artículo 14 de la Ley 4a de 1992 se rige por el Decreto 1154 de 1994 reglamentario del artículo 6° del Decreto 691 de 1994 que señala los factores de ingreso básico de cotización para todos los servidores del Estado. Estos son:

Asignación básica, gastos de representación, prima de antigüedad, bonificación por servicios, bonificación por compensación y prima especial de servicios. Los funcionarios cotizan sobre esta base de ingresos laborales. En este rango de funcionarios se cumplen los principios del sistema pensional contributivo y solidario. (Sentencia C 681 de 2003, MP Ligia Galvis Ortiz).

En dicho pronunciamiento se expresó que, el auxilio de cesantías es un ingreso laboral percibido de manera permanente por los jueces de mayor jerarquía de todas las jurisdicciones, lo cual vulneraba el derecho a la igualdad. En consecuencia, se concluye que únicamente teniendo en cuenta los pagos que el Estado debe realizar a los Congresistas por concepto de cesantías puede calcularse la diferencia total entre lo que ellos perciben y la asignación de los Magistrados de las Altas Cortes para, así, determinar el valor de la prima especial de servicio a la que tienen derecho estos últimos. (Consejo de Estado, Concepto 2028 de 16 de mayo de 2011).

Posteriormente, la Corte Constitucional en la Sentencia C 244 de 2013 hizo referencia a la prima técnica después de la Constitución de 1991 y los esfuerzos de "nivelación salarial" de la Rama Judicial donde expuso que la Constitución de 1991 ordeno la expedición de una Ley de las que la doctrina ha llamado "marco" o "cuadro" para fijar las reglas generales del régimen salarial y pensional del sector público. Se expidió así la Ley 4 de 1992, uno de cuyos temas centrales fue lograr una nivelación adecuada y más comprehensiva de los salarios del sector judicial en sus artículos 14 y 15.

Si bien en principio, el proyecto original no incluía reglas generales para el régimen salarial y pensional de la Rama Judicial. Estas fueron entrando poco a poco en el debate parlamentario y desde la perspectiva de un aumento salarial que generara una "nivelación" de los sueldos de la Rama que padecía de incoherencias tanto "externas" como "internas":

Así, y en términos de coherencia externa con las otras ramas del poder público, los altos funcionarios judiciales recibían sueldos menores que los percibidos por los congresistas y por los altos cargos del ejecutivo; y, en segundo lugar, al interior de la Rama, había falta de proporcionalidad salarial en la pirámide salarial ya que los sueldos de los magistrados de las cortes de cierre estaban muy distantes del segundo nivel salarial (conformado por los Magistrados de Tribunal y Magistrados auxiliares de Altas Cortes). (Sentencia C 244 de 2013, Conjuetz Sustanciador Diego López Medina).

Como epicentro de este trabajo, se mencionó el análisis de una sentencia de unificación dada por el Consejo de Estado, la cual tiene como fundamento el artículo 102 de la Ley 1437 de 2011, donde se expresa que la extensión de la jurisprudencia del Consejo de Estado a terceros por parte de las autoridades. Las autoridades deberán extender los efectos de una sentencia de unificación jurisprudencial dictada por el Consejo de Estado, en la que se haya reconocido un derecho, a quienes lo soliciten y acrediten los mismos supuestos fácticos y jurídicos.

En dicho fallo de unificación, expreso el Consejo de Estado que el Gobierno Nacional cuando expide el Decreto 4040 de 2004, aunque conserva los beneficiarios de la “Bonificación por Compensación”, aun cambiándole su nominación por la de “Bonificación por Gestión Judicial”, reduce sus beneficios. Ante esto, repito, el Consejo de Estado decretó la nulidad del Decreto 4040 de 2004, superándose de esta manera la discusión sobre la vigencia de los dos regímenes. (Tribunal administrativo de Boyacá, 2017, MP Martin Hernández Sánchez).

En el fallo en mención, el asunto que se debate gira en torno a la aplicación de la prescripción trienal, es que, ante la coexistencia de dos regímenes salariales diferentes, no es posible hablar de exigibilidad del derecho a reclamar, debido a que para los beneficiarios de los derechos existía la

disyuntiva del Decreto 610 de 1998, que reconoce la Bonificación por Compensación Judicial y el régimen salarial del Decreto 4040 de 2004, que reconocía la Bonificación por Gestión Judicial.

Uno de los casos de actualidad que es importante traer a colación es el fallo emanado por el Juzgado Sexto Administrativo Oral del Circuito Judicial de Cúcuta el 20 de abril del presente año, radicado este fallo bajo el No. 54-001-33-33-006-2016-00260-00, en este fallo el referido despacho expresó que la bonificación judicial se creó fue para nivelar la remuneración devengada por los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, atendiendo que sus salarios no se consideran acorde con el desempeño judicial y por las labores que deben cumplir según lo establecido por la Rama Judicial por tanto, en palabras de mencionado juzgado “desconocer la bonificación judicial como factor salarial afecta de manera directa los ingresos del trabajador y lo deja en un plano de desigualdad frente a los demás empleados y funcionarios que gozan de este beneficio”.

3. El mandato del art. 1° del Decreto 1014 de 2017, referente a las bonificaciones de los trabajadores y empleados del poder judicial, con las normas, jurisprudencia y los tratados internacionales

El Decreto 1014 de 2017 es una de las normas expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en lo pertinente a este trabajo, esta normatividad cobija a funcionarios de la Rama Judicial, igualmente, estableció el reajuste de la bonificación de actividad judicial para jueces y fiscales, así:

Denominación del cargo	Valor bonificación semestral
Juez Penal del Circuito Especializado	10.466.752
Coordinador de Juzgado Penal del Circuito Especializado	10.466.752
Juez de Dirección o de Inspección	10.466.752
Fiscal ante Juez de Dirección o de Inspección	10.466.752

Procuradores Judiciales I, adscritos a las Procuradurías Delegada ante la Corte Suprema de Justicia para la Casación e Investigación y Juzgamiento Penal	10.466.752
Juez del Circuito	9.628.593
Juez de División, de Fuerza Naval, de Comando Aéreo o de Policía Metropolitana	9.628.593
Fiscal ante Juez de División, de Fuerza Naval, de Comando Aéreo o de Policía Metropolitana	9.628.593
Juez Municipal	9.339.650
Juez de Brigada, de Base Aérea, de Grupo Aéreo, de Escuela de Formación de Departamento de Policía	9.339.650
Juez de Instrucción Penal Militar	9.339.650
Fiscal ante Juez de Brigada, Base Aérea, de Grupo Aéreo, de Escuela de Formación o de Departamento de Policía	9.339.650
Fiscal Delegado ante Juez Penal de Circuito Especializado	7.594.940
Fiscal Delegado ante Juez Municipal Promiscuo	7.594.940
Fiscal Delegado ante Juez del Circuito	7.594.940

Como fundamento de la expedición del Decreto 1014 de 2017, se tiene que el artículo 15 de la Ley 4ª de 1992, norma por medio de la cual se creó la prima especial de servicios, establece que un limitado grupo de funcionarios tendrá derecho a que sus ingresos sean igualados a la totalidad de los percibidos por los miembros del Congreso de la República. Este grupo de funcionarios es: los Magistrados del Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Suprema de Justicia, de la Corte Constitucional, del Consejo de Estado, el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República, el Fiscal General de la Nación, el Defensor del Pueblo y el Registrador Nacional del Estado Civil.

En desarrollo de esta norma, el Gobierno Nacional profirió el Decreto 10 de 1993, cuyo artículo 1º estableció que la prima especial de servicios debía corresponder a “la diferencia entre

los ingresos laborales totales anuales recibidos por los miembros del Congreso y los que devenguen los funcionarios que tienen derecho a ella”.

A continuación, el artículo 2º del Decreto en cita precisó que “Para establecer la prima especial de servicios prevista en el presente decreto, se entiende que los ingresos laborales totales anuales percibidos por los Miembros del Congreso son los de carácter permanente, incluyendo la prima de Navidad”.

No puede desvirtuarse el sentido literal del artículo 15 de la Ley 4ª de 1992 acudiendo a una interpretación según la cual el artículo 16 fijó, de manera implícita, que los beneficiarios de la prima especial de servicios habían de percibir una remuneración distinta a la recibida por los Parlamentarios. Lo único que esta norma pretende al establecer que:

La remuneración, las prestaciones sociales y los demás derechos laborales de los Magistrados de la Corte Constitucional, “la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Superior de la Judicatura y los Fiscales del Consejo de Estado serán idénticos” es que se respete el derecho a la igualdad salarial de funcionarios que ocupan cargos semejantes.

Teniendo en cuenta que la ley determina como finalidad de la prima especial de servicios la equiparación de los ingresos percibidos por los Magistrados de las Altas Cortes a aquellos que devengan los miembros del Congreso de la República, mal podría señalarse que un decreto que cumple la función de reglamentar dicha Ley podía establecer cosa distinta.

De esta manera se dio vida jurídica al Decreto 1014 de 2017, teniendo como antecedente la normatividad anteriormente mencionada y en desarrollo de las normas generales señaladas en la

Ley 4 de 1992, estipulando el Decreto 1014 un ajuste a la bonificación judicial creada en el Decreto 383 de 2013 para los servidores de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar a quienes se les aplica el régimen salarial y prestacional establecido en los Decretos 57 y 110 de 1993, 106 de 1994, 43 de 1995 y que vienen rigiéndose por el Decreto 874 de 2012 y las disposiciones que lo modifiquen o sustituyan, que se reconoce mensualmente y constituye únicamente factor salarial para la base de cotización al Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Finamente, agrego la normatividad del Decreto 1014 que la bonificación judicial se reconocerá a partir del 10 de enero de 2017, se percibirá mensualmente, mientras el servidor público permanezca en el servicio y corresponde para cada año al valor que se fija para los cargos del Consejo Superior de la Judicatura, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado. Luego de establecer una serie de valores, dentro del Decreto 1014 se expresa que la bonificación judicial señalada en el presente artículo se ajusta de acuerdo con la variación del índice de Precios al Consumidor (IPC); en consecuencia, no le aplica el incremento fijado para las asignaciones básicas. Para el año 2017 la bonificación judicial se ajustó en los términos consagrados en el parágrafo del artículo 10 del Decreto 383 de 2013.

Es de recordar que para los servidores de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar sometidos al régimen salarial de los acogidos y a quienes se les aplica el régimen salarial y prestacional establecido en los Decretos 57 y 110 de 1993, 106 de 1994, 43 de 1995 y que vienen rigiéndose por el Decreto 874 de 2012 y las disposiciones que lo modifiquen o sustituyan, tienen derecho a percibir 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.

De acuerdo con la Cartilla Laboral de la Rama Judicial, la Bonificación Judicial se reconocerá a partir del 10 de enero de 2013 y en forma mensual en los valores fijados por el Decreto 383 de 2013 de manera gradual y durante 6 años, contados a partir del año 2013 y hasta el año 2018, se percibirá mensualmente, mientras el servidor público permanezca en el servicio y corresponde para cada año al valor que se fija en las tablas previstas en el señalado decreto. Guardando estas normas concordancia con el artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1999 se estableció lo siguiente: “El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario”, concordante con que un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. (PIDCP, artículo 7).

Conclusiones

Una vez abordado el análisis de los argumentos jurídicos que justifican la exclusión como factor salarial de las bonificaciones que perciben los funcionarios y empleados del poder judicial en Colombia, se concluye:

- Que, el salario no sólo es la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

- Que, el salario está conformado por elementos como sobresueldos, bonificaciones habituales valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.
- Que, dentro de los salarios, hay una serie de pagos que no constituyen salario que se clasifican como prestaciones sociales, entre las que se encuentra el auxilio de cesantía, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, la pensión de jubilación, entre otras prestaciones se incluye además, el calzado, y el vestido de labor que el empleador debe suministrar al trabajador, teniendo en cuenta el monto de su remuneración.
- Que, frente a los derechos de los empleados de la Rama Judicial en lo referente al salario, se pronunció el Consejo de Estado en un fallo de unificación, donde expresó que los beneficiarios de la “Bonificación por Compensación”, aun cambiándole su nominación por la de “Bonificación por Gestión Judicial”, reduce sus beneficios. No obstante, lo anterior es contrario al Código Sustantivo del Trabajo donde se estipula que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, se concluye que existen una serie de bonificaciones que reciben los trabajadores de la Rama Judicial contempladas en valores expresados en el artículo 1 del Decreto 1014 de 2017 que no constituyen salario, lo que significa que al no constituir salario se consideran ingresos que no van a incrementar el patrimonio de los trabajadores de la Rama Judicial, lo cual tiene como consecuencia que al no considerarse salario algunas prebendas los

trabajadores de la Rama Judicial se afecta su patrimonio, ya que al considerar que un pago no constituye salario, esos pagos no forman parte de la base para el cálculo de las prestaciones sociales, aportes parafiscales ni de la seguridad social, lo cual atenta contra precedentes constitucionales como la sentencia SU 995 de 1999, la cual estipuló que el salario no sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado, sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras, entre las que se encuentran las bonificaciones, lo cual ha sido avalado por operadores jurídicos entre los que se encuentra el Juzgado Sexto Administrativo Oral del Circuito Judicial de Cúcuta, el cual ha considerado que desconocer la bonificación judicial como factor salarial afecta de manera directa los ingresos del trabajador.

Referencias bibliográficas

- Cardoso Pérez, V. A., & Ortiz Arroyo, K. L. (2015). Aspecto salarial, contractual y de seguridad social de las madres de los hogares comunitarios del icbf ubicados en la comuna 7 del Municipio de San José de Cúcuta. Cúcuta: Universidad Libre - Seccional Cúcuta.
- Congreso de la Republica, Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil, Radicación 954 de 1997, MP Luis Camilo Osorio Isaza.
- Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Radicación: 11001-03-06-000-2010-00091-00(2028), concepto 2028 de 16 de mayo de 2011, MP Juan Manuel Charry Urueña.
- Corte Constitucional, Sentencia C 244 de 2013, Conjuez Sustanciador Diego López Medina.
- Corte Constitucional, Sentencia C 681 de 2003, MP Ligia Galvis Ortiz.
- Convenio sobre la protección del salario, 24 septiembre 1952, Ginebra, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.
- Corte Constitucional, Sentencia SU 995 de 1999, MP Carlos Gaviria Díaz.
- Cúcuta, Juzgado Sexto Administrativo Oral del Circuito Judicial, 20 de abril de 2018, radicado 54-001-33-33-006-2016-00260-00 Juez, Juan José Pantaleón Albarracín.
- Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 Sobre Código Sustantivo del Trabajo.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto número 1014 de 2017 Por el cual se modifica el Decreto 246 de 2016.
- Meza, L. J. (2017). Día del Trabajador: una lucha por los derechos laborales con 128 años de homenaje. Misiones online, 01 de mayo de 2017. Recuperado el 03 de Febrero de 2018, de

<http://misionesonline.net/2017/05/01/dia-del-trabajador-una-lucha-los-derechos-laborales-128-anos-homenaje/>

Nante, P. (01 de mayo de 2015). Por qué se celebra el Día del Trabajador. infobae. Recuperado el 05 de febrero de 2018, de <https://www.infobae.com/2015/05/01/708514-por-que-se-celebra-el-dia-del-trabajador/>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. (s.f.).

Pineda Peláez, J. S., & Peñalosa Porras, J. C. (2014). La acción laboral para la reclamación de salarios: una mirada desde los derechos humanos laborales y su imprescriptibilidad en el garantismo constitucional. Cucuta: Universidad Libre.

Prada Segura, J. A. (2016). Teoría Del Salario Justo Y Teoría De Oferta Y Demanda. Bogota: Servicio Nacional de Aprendizaje Sena .

Sentencia de Unificación del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección II (18 de mayo de 2016) Conjuez Ponente Jorge Ivan Acuña Arrieta.

Sentencia N°111 Juzgado Sexto Administrativo Oral del Circuito de Cali, (19 de Diciembre de 2017) Jueza Zulay Camacho Calero. (s.f.).

Tribunal Administrativo de Boyacá, Tunja 15 de junio de 2017, MP Martín Hernández Sánchez. (s.f.). Recuperado el 23 de marzo de 2018, de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2216525/13490047/00520120004000_16-06-2017.