



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SEXTO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE TUNJA

Tunja, cinco (5) de agosto de 2020.

Medio de Control:	NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
Demandante:	AURORA YANETH SANDOVAL BARON
Demandado:	NACIÓN – RAMA JUDICIAL – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL TUNJA – BOYACÁ
Radicación:	15001333300620140014400

Agotados los trámites de ley, procede el Despacho a proferir sentencia de primera instancia dentro del asunto de la referencia, en los siguientes términos.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES (fls. 3 vto).

Solicita la parte demandante:

La nulidad del acto administrativo contenido en el oficio DESTJ14-502 del 12 de marzo de 2014 y la Resolución 3257 del 15 de mayo de 2014, a través de los cuales la demandada negó a la demandante el reconocimiento de la bonificación judicial creada mediante el Decreto 383 de 2013, con efectividad a partir del mes de enero de 2013.

A título de restablecimiento solicitó se condene a la entidad demandada a; i) reliquidar y pagar a favor de la demandante las la precitada bonificación judicial creada con el Decreto 383 de 2013, efectiva desde el mes de enero de 2013, ii) que la precitada bonificación judicial sea tenida en cuenta como factor salarial en sus prestaciones sociales y demás emolumentos, iii) reliquidar y pagar las diferencias que arroje el reconocimiento de la bonificación judicial en su remuneración y prestaciones sociales, iv) la indexación de dichos conceptos en los términos del artículo 187 del CPACA, hasta la fecha de pago, v) que la sentencia se cumpla en los términos del artículo 192 del CPACA, o en su defecto del pago de los intereses de mora, y vi) la condena en costas.

2. FUNDAMENTOS FÁCTICOS (fls. 2 y 5 vto).

En síntesis, los hechos en los cuales se fundan las pretensiones de la parte demandante señalan:

- Que la demandante se encuentra vinculada a la Rama Judicial desde hace más de 20 años.
- Que en virtud del Decreto 57 de 1993, decide NO acogerse al nuevo régimen salarial allí señalado.
- Señaló que en virtud del Decreto 57 de 1993, se expidieron una serie de decretos en aras de nivelar e igualar la escala salarial de quienes no se acogieron al nuevo régimen salarial.
- Que presentó derecho de petición el día 23 de enero de 2014, solicitando el reconocimiento de la precitada bonificación judicial del decreto 383 de 2013, siendo así que en respuesta la accionada en oficio DESTJ14-502 del 12 de marzo de 2014, negó su solicitud, para lo cual presentó recurso de apelación el día 20 de marzo de 2013 (sic), y en respuesta al mismo la accionada mediante Resolución 3257 del 15 de mayo de 2014 confirmó su decisión.

3. FUNDAMENTOS DE DERECHO Y CONCEPTO DE VIOLACIÓN (fls. 5 vto – 12 vto).

Cito entre otras los artículos 1, 4, 13 y siguientes de la Constitución Política de Colombia, Ley 4º de 1992, Ley 50 de 1990, Decreto 57 de 1993, Ley 734 de 2002.

En síntesis, de su transcripción normativa y jurisprudencial, indicó que los actos acusados claramente rompen el principio Constitucional de igualdad, ya que, si bien su representado no se acogió al nuevo régimen prestacional, lleva más de 30 años de servicio, no percibirá dicho emolumento, sino hasta tanto su ingreso total anual sea inferior al ingreso total anual de quien, si opto por acogerse al nuevo régimen, situación que no deja ver una clara nivelación salarial.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

Admitida la demanda (fls. 127-128), agotado el trámite respectivo de la audiencia inicial (fls. 195-200), concluida la etapa probatoria (fl. 261-262), y concluido el término de alegatos de conclusión y del concepto del Ministerio Público. Siendo designado el suscrito como Juez Ad – Hoc al suscrito (fl. 244-245), resta emitir el fallo que en derecho corresponda.

1. RAZONES DE LA DEFENSA

1.1. NACIÓN – RAMA JUDICIAL – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL (fls. 138-141).

Mediante apoderado, contestó en término la entidad demandada, indicando que se opone a todas y cada una de las pretensiones incoadas, declaraciones y condenas,

manifestando que de acuerdo con lo consagrado en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política, le corresponde al Congreso de la República fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la fuerza pública y regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.

Que en ejercicio de dicha facultad el Legislativo expidió la Ley 4ª del 18 de mayo de 1992, mediante la cual autoriza al Gobierno Nacional para fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, entre estos los de la Rama Judicial, la Fiscalía General de la Nación, los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales, para lo cual debe tener en cuenta, entre otros, los siguientes objetivos y criterios: el respeto de los derechos adquiridos tanto del régimen general, como de los especiales; la sujeción al marco general de la política macro económica y fiscal; la racionalización de los recursos público y su disponibilidad; el nivel de los cargos en cuanto a la naturaleza de las funciones, sus responsabilidades y las calidades exigidas para su desempeño.

Añadió que en virtud de lo establecido en la citada Ley que la potestad para fijar los estipendios salariales y prestacionales de los servidores públicos radica única y exclusivamente en el Gobierno Nacional, es decir que es éste, basado en la Constitución y la Ley, quien determina dichas asignaciones.

Indicó que en desarrollo de las facultades conferidas por la Ley 4 de 1992 el Ejecutivo expidió el 07 de enero de 1993 el Decreto 57, *"Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la rama judicial y de la justicia penal militar y se dictan otras disposiciones"*, estatuto que en sus artículos 1º, 2º y 12 fijó el régimen salarial y prestacional.

Señaló que desde el 1º de enero de 1993, y por mandato legal, coexisten en la Rama Judicial dos regímenes salariales y prestacionales, a saber: -un régimen ordinario, o de los "no acogidos", que se aplica a los servidores judiciales que venían vinculados a esa fecha y que optaron por continuar bajo el amparo de las disposiciones anteriores, y -un régimen especial, o de los "acogidos", cuyos destinatarios son los empleados y funcionarios judiciales que prefirieron las nuevas disposiciones salariales, y los que se vincularon a la Rama Judicial a partir del 1º de enero de 1993.

Arguyó que la normatividad que se aplica en el caso sub – examine, es la consagrada en el régimen especial, estipulada en los Decretos 57 y 110 de 1993, 106 de 1994, 43 de 1995, 36 de 1996 y los posteriores que los han subrogado, razón por la que la demandada no puede extender los efectos a otros servidores en situaciones similares.

Finalmente, propuso las siguientes excepciones:

Cobro de lo no Debido: Para fundamentar esta excepción expuso que la entidad demandada ha cancelado los salarios y prestaciones sociales a la demandante de conformidad con los parámetros señalados en las normas que rigen la materia.

Innominada: Al respecto solicitó que el fallador declare cualquier excepción que encuentre probada.

2. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

2.1. PARTE DEMANDANTE. - Guardó silencio.

2.2. PARTE DEMANDADA. - Guardó silencio.

2.3. MINISTERIO PÚBLICO. - No emitió concepto por de declarar fundado su impedimento

III. CONSIDERACIONES

1. PROBLEMA JURÍDICO.

En la fijación del litigio efectuada en audiencia inicial (fls. 195-200), se estableció que la controversia en el *sub-examine*:

“- ¿la demandante AURORA YANETH SANDOVAL BARON en su condición de servidora judicial no acogida al nuevo régimen salarial y prestacional de la Rama Judicial, tiene derecho al reconocimiento, liquidación y pago de la bonificación judicial creada a través del Decreto 383 de 2013, en los términos previstos para los trabajadores acogidos a las nuevas preceptivas salariales? Y en caso afirmativo ¿establecer si debe ser tenida en cuenta dicha bonificación como factor salarial para el reajuste de sus prestaciones sociales?

2. ARGUMENTACIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL

2.1. Del Régimen Salarial y Prestacional de los Servidores de la Rama Judicial

Con fundamento en lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f)¹ de la Constitución Política, el Congreso de la Republica expidió la Ley 4ª de 1992², por

¹ “ARTICULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

(...)

19. Dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los siguientes efectos:

(...)

e) Fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública;

(...)

f) Regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.

(...)”

² “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.”

medio de la cual se señalaron las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, incluidos los empleados de la Rama Judicial³, disponiendo en su (artículo 2º):

*“a. El respeto a los derechos adquiridos de los servidores del Estado tanto del régimen general, como de los regímenes especiales. En ningún caso podrán desmejorar sus salarios y prestaciones sociales;”
(Negrilla fuera del texto original)*

Ahora, en virtud de la facultad otorgada por el legislador, mediante la Ley 4ª de 1992, el Gobierno Nacional, expidió el Decreto 57 de 1993, *“Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la rama judicial y de la justicia penal militar y se dictan otras disposiciones”*. Donde se establecieron, entre otras, las siguientes disposiciones:

“ARTICULO 1º. El régimen salarial y prestacional establecido en el presente Decreto será de obligatorio cumplimiento para quienes se vinculen al servicio con posterioridad a la vigencia del mismo y no se tendrá en cuenta para la determinación de la remuneración de otros funcionarios de cualquiera de las ramas del Poder Público, organismos o instituciones del Sector Público.”

“ARTICULO 2º. Los servidores públicos vinculados a la Rama Judicial y a la Justicia Penal Militar podrán optar por una sola vez, antes del 28 de febrero de 1993, por el régimen salarial y prestacional establecido en el presente Decreto. Los servidores públicos que no opten por el régimen aquí establecido continuarán rigiéndose por lo dispuesto en las normas legales vigentes a la fecha.”

Es así que, a partir de 1993, se creó un nuevo régimen salarial a favor de los empleados de la Rama Judicial que se vincularan a partir del 7 de enero de tal anualidad, fecha de entrada en vigencia del decreto citado. Además, se fijó un término para que aquellos servidores que se encontraban ya vinculados optaran, por una sola vez (antes del 28 de febrero de 1993) por el régimen salarial y prestacional nuevo; en caso contrario, es decir, quienes no lo hicieran, seguirían rigiéndose por las disposiciones vigentes a la fecha.

Entonces, los regímenes salariales y prestacionales que definen la situación laboral de los empleados de la Rama Judicial, son: I) El Régimen de los Acogidos, que se aplica a quienes se vincularon con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 57 de 1993 o que, aun estando vinculados, optaron por vincularse al nuevo régimen, y II) El Régimen de los No Acogidos, aplicable a los servidores vinculados antes del 7 de enero de 1993 y que no eligieron acogerse al Decreto 57 de 1993.

2.2. De la Bonificación Judicial

³ *“Artículo 1º.- El Gobierno Nacional, con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en esta Ley, fijará el régimen salarial y prestacional de:*

(...)

b. Los empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral y la Contraloría General de la República.

(...)”

En ejercicio de las atribuciones legales contempladas en la Ley 4ª de 1992, el Ejecutivo el 06 de marzo de 2013 expidió el Decreto 383, "por el cual se crea una bonificación judicial para los servidores públicos de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar y se dictan otras disposiciones". Tal decreto previó:

"Artículo 1º. Créase 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 números 57 y 110 de 1993, 106 de 1994, 43 de 1995 y que vienen rigiéndose por el Decreto número 874 de 2012 y las disposiciones que lo modifiquen o sustituyan, 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" (Negrilla fuera del texto original)

Así mismo se fijó en este Decreto el monto de tal bonificación, para los años 2013 a 2018, precisando el valor correspondiente para cada cargo. Sin embargo, ello ha sido modificado mediante los Decreto 1269 de 2015⁴, 246 de 2016⁵, 1014 de 2017⁶, 340 de 2018⁷ y 992 de 2019⁸ y 442 de 2020⁹, que han ajustado el monto de la bonificación judicial anualmente desde el año 2015 hasta el presente.

a) Regímenes salariales y prestacionales aplicables a los servidores públicos de la Rama Judicial:

Lo primero que ha de señalarse, es que en la actualidad coexisten dos regímenes salariales y prestacionales aplicables a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial: De un lado se encuentran las previsiones contenidas en el Decreto 51 de 1993, junto con sus normas modificatorias, mediante las cuales se regula la remuneración de los servidores que venían vinculados hasta esa fecha. De otra parte, se hallan los preceptos contemplados en el Decreto 057 de 1993, igualmente junto con sus normas modificatorias, que se aplican a los servidores vinculados a partir de su vigencia, así como también a quienes antes del 28 de febrero de 1993, hicieron expresa su voluntad de acogerse a las nuevas preceptivas allí establecidas conforme al artículo 1º ibidem¹⁰.

Los servidores de ambos regímenes tienen derecho a factores salariales y prestacionales comunes. En este punto, además de los relacionados con la seguridad social y otros factores asistenciales, se pueden resaltar los siguientes que están llamaos a integrar el ingreso anual:

- **Bonificación por compensación:** (Decretos 610 de 1998, 664 de 1999 y 1102 de 2012, junto con las demás normas modificatorias).

⁴ "Por el cual se modifica el Decreto 383 de 2013"

⁵ "Por el cual se modifica el Decreto 1269 de 2015"

⁶ "Por el cual se modifica el Decreto 246 de 2016"

⁷ "Por el cual se modifica el Decreto 1014 de 2017"

⁸ "Por el cual se modifica el Decreto 340 de 2018"

⁹ "Por el cual se modifica el Decreto 992 de 2019"

¹⁰ DECRETO 57 DE 1993: ARTICULO 2o. Los servidores públicos vinculados a la Rama Judicial y a la Justicia Penal Militar podrán optar por una sola vez, antes del 28 de febrero de 1993, por el régimen salarial y prestacional establecido en el presente Decreto. Los servidores públicos que no opten por el régimen aquí establecido continuarán rigiéndose por lo dispuesto en las normas legales vigentes a la fecha.

- **Otros Servicios Personales autorizados por ley:** (Decretos 3901 de 2008, 717 de 2009 y 1251 de 2009, junto sus normas modificatorias).
- **Auxilio de transporte:** (Ley 15 de 1959, Decreto 1258 de 1959, artículo 15 del Decreto 51 de 1993 y artículo 14 del Decreto 57 de 1993, en concordancia con los decretos anuales proferidos por el ejecutivo).
- **Auxilio especial de Transporte:** (artículo 14 del Decreto 51 de 1993, artículo 13 del Decreto 57 de 1993 y artículo 32 del Decreto 717 de 1978, en concordancia con los decretos anuales proferidos por el ejecutivo).
- **Subsidio de alimentación:** (artículo 16 del Decreto 51 de 1993 y artículo 16 del Decreto 57 de 1993, en concordancia con los Decretos anuales proferidos por el Gobierno Nacional).
- **Las Horas extras para quienes se desempeñan como conductores:** (Decreto 1045 de 1978, artículo cuarto del Decreto 244 de 1981, Decreto 34 de 1996 y Decreto 1692 de 1996, en concordancia con los decretos anuales proferidas por el ejecutivo).
- **Prima de Vacaciones:** (Artículo 109 del Decreto 1660 de 1978, el Decreto 244 de 1981 y artículo 12 del Decreto 57 de 1993).
- **Prima de Navidad:** (Decreto 1045 de 1978, Decreto 2926 de 1978 y artículo 12 del Decreto 57 de 1993).
- **Prima de productividad:** (Decretos 2460 de 2006 y 3899 de 2008).
- **Prima de Servicios:** (Decretos 1042 de 1978 y 1306 de 1978 y 3270 de 1979, en concordancia con el artículo 12 del Decreto 57 de 1993)
- **Bonificación por Servicios Prestados:** (Decreto 247 de 1997)
- **Bonificación por Actividad Judicial:** (Decreto 3131 de 2005)

Empero, los servidores judiciales que se encuentran amparados por el Decreto 51 de 1993¹¹, junto con sus normas modificatorias, es decir, aquellos trabajadores que no optaron por la nueva normativa, conocidos como no acogidos, además de los factores y prestaciones comunes, tienen derecho a los siguientes emolumentos:

¹¹ Sobre el contenido de Régimen Salarial y Prestacional contemplado en el Decreto 51 de 1993, además de las normas propiamente dichas, puede consultarse la Cartilla Laboral Para la Rama Judicial, elaborada por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de 2014, publicada en la página Web <https://www.ramajudicial.gov.co>, en el enlace relativo a los servidores judiciales.

- **Asignación básica (artículo 4º D. 51 de 1993)**, establecida para dicho régimen, la cual valga señalar, es incrementada anualmente conforme a los decretos Proferidos por el Gobierno Nacional, en virtud de lo establecido en el artículo 4º de la Ley 4º de 1992.
- **Prima de antigüedad (artículos 17 y 22 D. 51 de 1993)**, beneficio que inicialmente fue creado por el artículo 4º del Decreto 903 de 1966, donde se señaló que equivaldría a un 2% de la asignación básica, por cada año laborado, a partir del 1º de enero de 1970; sin embargo, a partir de la expedición del Decreto 1231 de 1973, se previó un incremento bienal del 10%.
- **Gastos de Representación (artículo 6º y subsiguientes D. 51 de 1993)**, que resulta aplicable únicamente para los funcionarios judiciales, señalados en las normas anuales que regulan la materia.
- **Incremento del 2.5%: (artículo 14 D. 57 de 1993)**, aplicable a quienes no optaron por el nuevo régimen y consiste en un incremento del dos punto cinco por ciento (2.5%) sobre la asignación básica mensual que tenían a 31 de diciembre de 1992, sin perjuicio de los incrementos decretados por el Gobierno para el año 1993.
- **Prima especial sin carácter salarial (artículo 9º D. 51 de 1993, en concordancia con o dispuesto en el artículo 14 de la Ley 4ª de 1992)**. Los Magistrados de Tribunal y los Jueces de la República tienen derecho a percibir una prima especial sin carácter salarial equivalente al 30% del salario básico mensual de conformidad con lo señalado en el artículo 14 de la Ley 4º de 1992 Art 1421. La Ley 332 de 1996 dispone que esta prima hará parte del ingreso base únicamente para efectos de la liquidación de la pensión, para lo cual se harán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral.
- **Prima de capacitación (artículos 18 y 19 D. 51 de 1993)**: Se reconoce a los funcionarios de la Rama Judicial, está limitado hasta en un 10 %, se calcula sobre la Asignación Básica. Calificación de obras y publicaciones, el Consejo graduará entre un mínimo de (0%) y un máximo de (10%) así: (i) Una transcripción comentada hasta 3%; (ii) Una obra conceptual hasta 6%; (iii) Una obra original y creativa hasta 10%; (iv) por cada año de cátedra relacionada con el cargo y la especialidad con un mínimo de 3 horas semanales, se confiere un uno por ciento (1%) hasta completar el tope máximo del 10%M y; (v) por estudios de postgrado con obtención de título, cinco por ciento (5%).
- **Prima Ascensional (artículo 6 D. 542 de 1971)**: Se reconoce a los funcionarios de la Rama Judicial, y va de un 3 a 5% de la Asignación Básica. Se otorga en un 3% al funcionario que a la fecha de la última posesión reúna los requisitos mínimos para ejercer el cargo inmediatamente superior. Se

reconoce el 5% o se reajusta este porcentaje, cuando a la fecha de la última posesión se reúnen los requisitos mínimos y 4 años más, en el mismo cargo.

- **Sobre sueldo del 8% (artículo 13 D. 51 de 1993):** Los funcionarios o empleados que laboren ordinariamente en los Departamentos creados en el artículo 309 de la Constitución Política, devengan una remuneración mensual adicional, equivalente al 8% de la asignación básica mensual, la cual se percibirá por cada mes completo de servicios (Amazonas, San Andrés y Providencia, Arauca, Guaviare, Guainía, Putumayo, Vichada, Casanare, Vaupés).
- **Cesantías Retroactivas:** Este sistema se aplica a los servidores judiciales vinculados a la Rama Judicial con anterioridad al 29 de enero de 1985, que no optaron por el nuevo régimen salarial y prestacional. Dicho auxilio se liquida tomando como base el último sueldo devengado, siempre que no haya tenido modificación en los tres últimos meses. En caso contrario la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce meses o por todo el tiempo servido si éste fuere menor a doce meses²². Esta prestación es cancelada directamente por la Rama Judicial a través de las Direcciones Ejecutivas Seccionales.

Por su parte, los beneficiarios del nuevo régimen contemplado en el Decreto 57 de 1993, es decir aquellos que, si optaron por las nuevas preceptivas, o que ingresaron al servicio bajo su vigencia, conocidos como **acogidos**, además de los factores y prestaciones comunes, tienen derecho a devengar los siguientes emolumentos:

- **Asignación básica:** Establecida para dicho régimen en los Decretos anuales proferidos por el Gobierno Nacional, en virtud de lo establecido en el artículo 4º de la Ley 4º de 1992.
- **Gastos de Representación (artículo 15 del Decreto 57 de 1993):** Los empleos de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar conservarán el porcentaje de la remuneración mensual que tiene el carácter de gastos de representación fijados en las normas vigentes que regulan la materia, únicamente para efectos fiscales. Dicho porcentaje se aplicará a la remuneración mensual excluyendo las primas señaladas en el Decreto 57 de 1993.
- **Prima especial sin carácter salarial (artículo 7º D. 57 de 1993, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 4ª de 1992).**
El treinta por ciento (30%) de la remuneración mensual de los siguientes servidores públicos se considera como prima especial, sin carácter salarial: (i) Del Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado: Secretario General; Magistrado Auxiliar, Jefe de Control Interno, Director Administrativo, Director de

Planeación, Director de Registro Nacional de Abogados, Director de Unidad Secretario de Sala o Sección, Relator; (ii) De la Dirección Nacional de Administración Judicial: Director Nacional, Director Administrativo y Director Seccional ; y (iii) De los Tribunales Judiciales el Abogado Asesor.

- **Cesantías anualizadas:** Este sistema se aplica a quienes se vincularon con posterioridad al 29 de enero de 1985 y a quienes, estando vinculados con anterioridad a dicha fecha, dentro del término fijado por el Gobierno Nacional optaron por el nuevo régimen salarial y prestacional. La prestación se liquida anualmente y se gira al Fondo Nacional del Ahorro o al Fondo Privado seleccionado por el servidor judicial. Adicionalmente se reconocen los intereses a las cesantías.
- **Exclusiones:** No tienen derecho a las primas de antigüedad, ascensional, de capacitación o cualquier otra sobre remuneración (artículo 12 Decreto 57 de 1993).

Pues bien, una vez analizados los regímenes salariales y prestacionales aplicables a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, se puede inferir sin mayor esfuerzo interpretativo que se trata de dos sistemas de remuneración, que aun cuando comparten algunos emolumentos comunes, tienen marcadas diferencias entre sí, por lo que sus beneficiarios no pueden aspirar a que se les apliquen aspectos de una y otra normativa indistintamente, sino que por el contrario deben gobernarse íntegramente por el ordenamiento a que pertenecen, tal como se explicara en el acápite subsiguiente.

b) Consagración normativa de la bonificación judicial y justificación del tratamiento diferenciado a partir de los regímenes salariales y prestacionales aplicables a los servidores públicos de la Rama Judicial

En Desarrollo de las normas generales contempladas en la Ley 4ª de 1993, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 383 del 6 de marzo de 1993, por medio del cual se creó la bonificación judicial objeto de la demanda.

El artículo 1º de esta normativa determinó que tendrían derecho a este emolumento mensual, con efectos a partir del 1º de enero de 2013, los servidores de la Rama Judicial gobernados por el régimen salarial y prestacional contemplado en el Decreto No. 57 de 1993 junto con sus normas modificatorias, aclarando que únicamente se tendría en cuenta como factor salarial para la establecer la base de cotización al Sistema General de Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En contraste, el artículo 2º ibídem, consagró que los servidores **no acogidos** al nuevo régimen salarial, únicamente tendrían derecho a devengar el beneficio, en aquellos eventos en que su ingreso anual, resulte inferior a la remuneración anual de los servidores del mismo cargo que si optaron por las nuevas preceptivas, incluyendo la

bonificación judicial. En tal caso, el servidor **no acogido**, solamente puede percibir a título de bonificación judicial, la diferencia respectiva, esto es la necesaria para igualar la remuneración anual de los servidores **acogidos**.

Obsérvese que en efecto existe un tratamiento diferenciado al interior la Rama Judicial en cuanto al reconocimiento del beneficio, pues mientras los servidores acogidos al nuevo régimen salarial y prestacional previsto en el Decreto 57 de 1993, tienen derecho percibir íntegramente el emolumento, aquellos no acogidos a dicho ordenamiento únicamente podrán devengarlos en el evento de que su remuneración anual resulte inferior a la que perciben quienes encontrándose en el mismo cargo, si optaron por las nuevas perceptivas, caso en el cual tan sólo podrán recibir a título de bonificación la diferencia correspondiente.

Con todo, no puede perderse de vista que esta distinción en cuanto al reconocimiento de la bonificación para unos y otros servidores radica en su pertenencia a regímenes salariales y prestacionales disímiles, de manera que se trata de sujetos que aun cuando comparten condiciones análogas, como es el caso de su vinculación laboral en idéntico cargo de la misma entidad, lo cierto es que se encuentran en situaciones fácticas diferentes, que precisamente están dadas por la disparidad de los ordenamientos de remuneración que los gobiernan, por lo que en modo alguno resulta procedente emprender un juicio de igualdad; veamos:

El artículo 13 de la Constitución Política, establece el derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por parte de las autoridades públicas por cualquier causa, señalando que el Estado debe promover las condiciones para la efectividad de dicha garantía en favor de grupos discriminados o marginados.

Con base en este contenido normativo, la Corte Constitucional, en diversas providencias, entre ellas las sentencias C-250 de 2012 y C-313 de 2013, ha señalado que en torno al alcance del principio de igualdad, se desprenden cuatro reglas jurídicas, a saber: (i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y, (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes.

Estos planteamientos permiten una aplicación gradual del derecho a la igualdad, de acuerdo con las características propias de cada caso, de tal suerte que no siempre que existan diferencias, el trato debe ser desigual, y no siempre que existan situaciones equivalentes debe otorgarse un mismo tratamiento, pues en uno u otro caso deberán consultarse los puntos comunes o disímiles intermedios para adoptar la decisión que mejor se acomode con el ordenamiento superior. En esta medida si las diferencias son más relevantes habrá de exigirse un trato diferenciado, mientras que, si los

aspectos comunes son más importantes, habrá mérito para predicar un tratamiento igualitario.

Ahora bien, para efectos de establecer si una determinada norma vulnera este principio, la Corte en la actualidad viene aplicando el método denominado test integrado de igualdad, donde se conjugan elementos propios del modelo europeo que se basa en el principio de proporcionalidad para analizar la legitimidad del trato diferenciado, con características del paradigma norteamericano, en el que el análisis se aborda a partir de tres niveles o grados de evaluación, uno riguroso, uno leve y otro intermedio, dependiendo de la naturaleza del tema objeto de estudio y la amplitud en la competencia del legislador para regularlo, tal como se expuso en sentencia C-093 de 2001.

Según lo señaló la Alta Corporación en sentencias C-015 de 2014 y C-592 de 2014 el juicio integrado de igualdad tiene tres etapas de análisis, a saber: en primer lugar, se debe establecer el criterio de comparación, es decir, debe precisarse si los supuestos de hecho son susceptibles de compararse y si se compara sujetos de la misma naturaleza; en segundo lugar, debe definirse si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales y, finalmente, se debe averiguar si la diferencia de trato está constitucionalmente justificada, es decir, si las situaciones objeto de la comparación ameritan un trato diferente a la luz de las normas constitucionales.

En lo que resulta de interés para el caso que nos ocupa, la Honorable Corte Constitucional ha sido enfática en estructurar una improcedencia general del juicio de igualdad frente a regímenes salariales y prestacionales disímiles, por considerar que la diversidad entre uno y otro estatuto implica la presencia de supuestos de hecho que no son comparables. Así, *en sentencia C-313 de 2003, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de algunas normas del estatuto de profesionalización docente donde se contemplaron algunas diferencias entre los educadores vinculados con anterioridad y con posterioridad a dicho ordenamiento.*

En aquella ocasión la Corporación precisó que en materia laboral pueden existir regímenes jurídicos diferentes que se ocupen de regular diversos aspectos de la relación de trabajo sin que pueda considerarse que por esa sola circunstancia resulte vulnerado el principio de igualdad.

En este punto, la Corte recordó que desde antiguo existen en el sector público, distintos estatutos especiales donde se establecen diversos regímenes salariales y prestacionales, que comportan en cada caso características propias y un sistema de auxilios y reconocimientos particulares.

Por consiguiente, el Alto Tribunal precisó "que la comparación entre diferentes regímenes respecto de prestaciones concretas, con el fin de establecer violaciones al principio de igualdad, no resulta conducente por partirse de supuestos de hecho que no son idénticos".

En tal sentido, recalcó que el primer elemento del juicio de igualdad al que acude de tiempo atrás la Corporación para examinar las posibles vulneraciones del derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 superior, consiste en determinar cuáles son las situaciones o supuestos que deben ser objeto de comparación, desde el punto de vista objetivo o material, atendiendo a todos los aspectos que sean relevantes en las respectivas relaciones o circunstancias, con el fin de determinar si existe un escenario igual, que amerite el mismo tratamiento.

En contraste, la Corte aclaró que “de no ser posible constatar la existencia de situaciones de hecho que resulten iguales, no es pertinente continuar la secuencia lógica de dicho juicio de igualdad, que llevaría luego a 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”.

Así las cosas, la Corporación concluyó que “dado que el juicio de igualdad debe partir del supuesto de una misma situación, y que éste supuesto no se presenta cuando diversos grupos especiales de servidores son regidos por sistemas de beneficios diferentes, no resulta posible establecer en esas circunstancias una vulneración del artículo 13 superior”.

Finalmente, la Corte resaltó que, si cada régimen especial es entendido como un sistema particular de reconocimientos salariales y prestacionales, los beneficios particulares contemplados en él, no pueden ser analizados aisladamente, para enfrentarlos con otros sistemas también especiales.

Bajo este contexto, para el Despacho es claro que la existencia de regímenes salariales y prestacionales disímiles, implica la presencia de situaciones fácticas diferentes, lo que impide estructurar un criterio de comparación a partir del cual pueda emprenderse el juicio de igualdad.

Por consiguiente, el análisis de igualdad resulta improcedente para determinar si el reconocimiento de un derecho específico previsto en un ordenamiento, puede trasladarse a los beneficiarios de otro estatuto, justamente por tratarse de sujetos que no se encuentran en una misma situación de hecho, y que por lo tanto no pueden exigir tratamiento paritario.

Estos criterios fueron reiterados en la Sentencia C-402 de 2013, donde se examinó la constitucionalidad de algunas normas contenidas en el Decreto 1042 de 1978, que establecen beneficios salariales a favor de empleados de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con exclusión de los empleados del orden territorial.

En aquella oportunidad la Corporación precisó que la inferencia de una discriminación injustificada que contradice el principio de igualdad, depende de la comprobación de tres premisas definidas, a saber:

La primera consiste en la determinación suficiente acerca de los sujetos o situaciones jurídicas particulares y concretas respecto de la cual se predica el tratamiento desigual.

Por ende, no puede plantearse un juicio de igualdad si los extremos del presunto tratamiento no están definidos con estas condiciones.

La segunda la conforman las razones que hacen que los mencionados sujetos o situaciones jurídicas sean comparables, aspecto que la jurisprudencia ha denominado como la construcción del tertium comparationis. En criterio de la Corte, esta condición puede considerarse como el centro de la discusión acerca del juicio de igualdad, pues ofrece las consideraciones mínimas para determinar por qué una pluralidad de sujetos o posiciones jurídicas deben recibir idéntico tratamiento por parte del ordenamiento jurídico. De este modo, la jurisprudencia ha establecido que en principio se debe dar igual trato a las personas que se encuentren en similar situación, pero que se puede dar un trato desigual o diferente siempre y cuando se encuentre una explicación razonable para realizar la diferenciación. Empero el criterio para realizar la equiparación o la diferenciación resultará vacío si no se determina desde qué punto de vista una situación, persona o grupo es igual a otro, es decir sino se responde preliminarmente a las preguntas de la igualdad entre quiénes y la igualdad en qué.

Por último, la tercera premisa corresponde a la identificación, si a ello hay lugar, de una previsión de rango constitucional que justifique la adopción de un tratamiento distinto entre sujetos o posiciones jurídicas que prima facie deben estar reguladas por el ordenamiento de manera análoga.

En el caso particular de los diferentes regímenes laborales, la Corte concluyó la improcedencia general del juicio de igualdad entre sus prestaciones para determinar la existencia de un tratamiento discriminatorio. Esto en consideración a que no son equiparables y responden cada uno de ellos a los requerimientos específicos del orden o entidad de que se traten, el grado de responsabilidad y calificación profesional requerida o del orden al que pertenecen.

En otras palabras, la Corporación sostuvo que "las prestaciones incluidas en cada régimen se comprenden en el marco del sistema normativo en que se inscriben y, por ende, no son extrapolables a otra normatividad prevista para regular una pluralidad diversa de servidores públicos o trabajadores de derecho privado".

Esta imposibilidad, según la Corte se basa en las dificultades que subyacen a la identificación de un criterio de comparación entre beneficios laborales que pertenecen a regímenes distintos, de tal suerte que, un juicio de igualdad en el escenario planteado solo sería posible, demostrando que el beneficio laboral correspondiente es extrapolable del régimen en que se encuentra inserto y que, a su vez, no existe ninguna razón constitucionalmente atendible para el tratamiento diferente.

En consecuencia, si estos requisitos no están presentes, se está ante la inexistencia de los presupuestos para la conformación del *tertium comparationis*, imprescindible para inferir un trato discriminatorio injustificado.

Finalmente, el Máximo Tribunal Constitucional resaltó que esa improcedencia general no puede comprenderse de manera tal que valide la exequibilidad de tratamientos diversos que: (i) se funden en categorías constitucionalmente prohibidas; o (ii) no encuentren justificación en una finalidad compatible de la Carta Política, de tal suerte que en aquellos casos en que sea posible acreditar uno de estos supuestos, podría alegarse la concurrencia de un tratamiento discriminatorio contrario al derecho a la igualdad.

Pues bien, los parámetros reseñados hasta el momento permiten arribar a las siguientes conclusiones generales:

- Existe la posibilidad de aplicar gradualmente el derecho a la igualdad, de acuerdo con las características propias de cada caso, de tal suerte que no siempre que existan diferencias, el trato debe ser desigual, y no siempre que existan situaciones equivalentes debe otorgarse un mismo tratamiento, pues en uno u otro caso deberán consultarse los puntos comunes o disímiles intermedios para adoptar la decisión que mejor se acompañe con el ordenamiento superior. En esta medida si las diferencias son más relevantes habrá de exigirse un trato diferenciado, mientras que, si los aspectos comunes son más importantes, habrá mérito para predicar un tratamiento igualitario.
- Para examinar si una determinada norma resulta violatoria del derecho a la igualdad, debe acudir al test de igualdad, en sus distintas modalidades; sin embargo, lo primero que ha de establecerse es la existencia de un criterio de comparación entre las situaciones objeto de examen, es decir, si se trata de casos que por sus características son susceptibles de comparación, por ejemplo por tratarse de escenarios análogos que ameritan un tratamiento paritario. Solo si acredita que las situaciones son comparables entre sí, podrá emprenderse el juicio de igualdad, para examinar si se presenta o no un tratamiento discriminatorio.
- En lo que resulta de interés para el caso que nos ocupa, la Honorable Corte Constitucional ha sido enfática en estructurar una improcedencia general del juicio de igualdad frente a regímenes salariales y prestacionales disímiles, por considerar que la diversidad entre uno y otro estatuto implica la presencia de supuestos de hecho que no son comparables.
- En consecuencia, por regla general, el análisis de igualdad resulta improcedente para determinar si el reconocimiento de un derecho específico previsto en un ordenamiento, puede trasladarse a los beneficiarios de otro estatuto, justamente por tratarse de sujetos que no se encuentran en una misma situación de hecho, y que por lo tanto que no pueden exigir tratamiento paritario.
- Un juicio de igualdad en el escenario planteado solo sería posible, demostrando que el beneficio laboral correspondiente es extrapolable del régimen en que se

encuentra inserto y que, a su vez, no existe ninguna razón constitucionalmente atendible para el tratamiento diferente.

Ahora, como se expuso en líneas anteriores, una vez analizados los regímenes salariales y prestacionales aplicables a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, se puede inferir que se trata de dos sistemas de remuneración, que aun cuando comparten algunos emolumentos comunes, presentan marcadas diferencias entre sí, por lo que sus beneficiarios no pueden aspirar a que se les apliquen aspectos de una y otra normativa indistintamente, sino que por el contrario deben gobernarse íntegramente por el ordenamiento al que pertenecen.

En el caso específico de la bonificación judicial, se tiene que la distinción entre unos y otros servidores radica en su pertenencia a regímenes salariales y prestacionales disimiles, de manera que se trata de sujetos que aun cuando comparten condiciones análogas, como es el caso de su vinculación laboral en idéntico cargo de la misma entidad, lo cierto es que se encuentran en situaciones fácticas diferentes, que precisamente están dadas por la disparidad de los ordenamientos de remuneración que los gobiernan, por lo que en modo alguno resulta procedente emprender un juicio de igualdad como lo pretende la parte actora, pues se trata de trabajadores que no son comparables entre sí, ya que las diferencias salariales y prestacionales resultan ser más relevantes que los puntos comunes existentes, y por lo tanto, se justifica un tratamiento diferenciado que en modo alguno resulta violatorio del principio de justicia o del desarrollo al trabajo en condiciones de dignidad.

Podría pensarse que la bonificación judicial es un emolumento extrapolable susceptible del juicio de igualdad, por tratarse de un mismo beneficio reconocido a los servidores de los dos regímenes salariales y prestacionales de la Rama Judicial; sin embargo, a primera vista se advierte que la distinción en su reconocimiento, justamente se orienta a obtener la igualdad entre unos y otros trabajadores, pues antes que constituir una medida discriminatoria, bajo los parámetros de la Ley 4º de 1992, busca nivelar la remuneración anual de los dos grupos, que como se dijo, desarrollan idéntica labor en la misma entidad, por lo que encuentra su fundamento ontológico más próximo, en el principio conocido como "a trabajo igual salario igual", consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, donde se prevé la equidad laboral, señalando la obligación que tienen los empleadores de garantizar a los trabajadores la existencia de una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo asignado.

No desconoce el Despacho que históricamente los trabajadores adscritos al régimen anterior, vienen devengando una remuneración anual superior a la que perciben los trabajadores que decidieron acogerse a las nuevas preceptivas, tal como se verá al analizar el caso concreto; sin embargo, ello obedece a que en el momento de variar la remuneración de los Servidores de la Rama Judicial, con la expedición del Decreto 57 de 1993, no podía desmejorarse la situación laboral de quienes venían vinculados con anterioridad, pero ello no implica que por siempre deban tener mejores derechos,

como parece entenderlo la parte actora. Por el contrario, basta con que se respeten los derechos adquiridos de sus beneficiarios y se eviten medidas discriminatorias, como ocurre con la manera en que se consagró el reconocimiento de la bonificación judicial, que precisamente constituye una alternativa adoptada por el Gobierno Nacional, dentro de la órbita de sus competencias, para nivelar los sistemas de remuneración de dos grupos de trabajadores que desempeñan idénticos cargos en la misma entidad, de donde se desprende la validez legal y constitucional de las normas que regulan el reconocimiento del emolumento pretendido, por lo que no es posible acceder a su inaplicación.

En esta medida, los trabajadores no acogidos al Régimen Salarial y Prestacional establecido en el Decreto 57 de 1993, y sus normas modificatorias, tan sólo tendrán derecho a devengar el beneficio, en aquellos eventos en que su ingreso anual, resulte inferior al devengado por los servidores del mismo cargo que si optaron por las nuevas preceptivas, incluyendo la bonificación judicial. En tal caso, el servidor **no acogido**, solamente puede percibir a título de bonificación judicial, la diferencia respectiva, esto es la necesaria para igualar la remuneración anual de los servidores **acogidos**.

3. Valoración Probatoria y Caso Concreto

En el *sub-examine* se encuentra probado:

- Que la demandante prestó sus servicios a la Rama Judicial, desde el 01/09/1979 a 31/10/2017, como se desprende de los certificados expedidos por la Coordinadora de Gestión y Talento Humano de la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Tunja (fl. 253).
- Que de sus certificados de salarios correspondientes a los años 2013-2017, estando vinculado a la Rama Judicial, nunca devengo de manera habitual y periódica, la bonificación judicial establecida en el Decreto 383 de 2013, modificado por el Decreto 1269 de 2015, (fls. 209-218).
- Que el demandante, presentó derecho de petición ante la Dirección Seccional Ejecutiva de Administración Judicial de Tunja el 23 de enero de 2014 (fl. 15-19), solicitando el reconocimiento y reliquidación de su bonificación judicial y liquidación de sus prestaciones sociales causadas desde el año 2013 con la inclusión de la bonificación judicial como factor salarial.
- Que a lo anterior el Director Seccional Ejecutivo de Administración Judicial de Tunja dio respuesta, mediante el Acto Administrativo contenido en el oficio DESTJ14-502 del 17 de marzo de 2014, negando la petición (fls. 21-28).
- Que, como consecuencia de lo anterior, el demandante el 20 de marzo de 2014, interpuso recurso de apelación, solicitando revocar el Acto Administrativo

contenido en el oficio DESTJ14-502 del 17 de marzo de 2014 y en su lugar acceder a la petición (fls. 24-27).

- Que mediante Resolución 3257 del 15 de mayo de 2014 (fl. 28--37), la demandada confirmó la decisión contenida en el oficio DESTJ14-502 del 17 de marzo de 2014.

Ahora bien, por solicitud del Despacho, la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Tunja, allegó el comparativo entre la remuneración devengada anualmente por un funcionario de la misma jerarquía "Escribiente de Circuito" (fls. 254-256), documento donde se arrojaron los siguientes resultados totales:

Periodo	Remuneración anual percibida por la demandante, en su condición de Escribiente de Circuito, bajo el régimen NO ACOGIDO.	Remuneración anual devengada por los empleados que desempeñan el cargo Escribiente de Circuito, bajo el régimen ACOGIDO.
2013	\$40.847.136	\$ 31.321.064
2014	\$42.038.712	\$ 35.016.426
2015	\$43.976.114	\$39.379.753
2016	\$47.359.958	\$45.013.703.
2017	\$50.559.481	\$50.086.830

Nótese que, para la época de la solicitud de la demandante, esto es, desde el mes de enero del año 2013 al 31 de octubre de 2017, teniendo en cuenta su retiro en dicha fecha (fl. 253), la demandante, en su condición de Escribiente de Juzgado Circuito, bajo el régimen no acogido, devengó una remuneración anual superior a la que devengaron los empleados del mismo cargo en el marco del el régimen acogido, de tal suerte que, como bien lo señaló la administración judicial en los actos demandados, para ese momento no había lugar al reconocimiento de la bonificación judicial, conforme a lo establecido en el artículo 2º del Decreto 383 de 2013, sin que con ello se vulneren los principios de igualdad, justicia y desarrollo del trabajo en condiciones de dignidad, pues como se indicó en líneas anteriores, la distinción en cuanto al reconocimiento del emolumento entre unos y otros servidores encuentra pleno sustento en las normas legales y constitucionales que rigen la materia, expuestas en el acápite precedente.

Dicho lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 383 de 2013, los servidores judiciales no acogidos al régimen salarial y prestacional establecido en el Decreto 57 de 1993, y sus normas modificatorias, como en el caso del demandante, tan sólo tendrían derecho a devengar el beneficio, en aquellos eventos en que su ingreso anual, resultase inferior al devengado por los servidores del mismo cargo que si optaron por las nuevas preceptivas, incluida la bonificación judicial, agregando que en tal caso el servidor **no acogido**, solamente podría percibir a título de bonificación judicial, la diferencia respectiva, esto es, la necesaria para igualar la remuneración anual de los servidores **acogidos**.

Por consiguiente, luego de comparar la remuneración anual del demandante, en su condición de servidor **no acogido**, con la devengada por los servidores **acogidos** en el mismo cargo, se concluye que, no se daban las condiciones señaladas en las normas que rigen la materia, al encontrar que los ingresos de la peticionaria resultan superiores.

En suma, como quiera que las decisiones acusadas no infringieron las normas superiores en que debían fundarse, de acuerdo con el contexto factico vigente para el momento de su expedición, para el Despacho las pretensiones no están llamadas a prosperar, por lo que así se dispondrá en la parte resolutive de esta providencia, declarando probada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por la defensa.

4. Costas.

Por último, como en el presente caso se impone la denegatoria de las pretensiones, el Despacho, atendiendo a lo establecido en el artículo 365 del C.G.P. aplicable por remisión expresa dispuesta en el artículo 188 del C.P.A.C.A., condenará en costas a la parte demandante, cuya liquidación deberá elaborarse por Secretaría, en los términos previstos en el artículo 366 y siguientes del Código General del Proceso.

Para el efecto, conforme a lo prevé el numeral 3.1.2 del Acuerdo 1887 de 2003, expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, se fijará como valor de las agencias en derecho el 3% de las pretensiones.

IV. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el suscrito CONJUEZ Sexto Administrativo Oral del Circuito de Tunja, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

FALLA.

PRIMERO. - DECLARAR PROBADA la excepción de **COBRO DE LO NO DEBIDO**, en los términos señalados anteriormente.

SEGUNDO. - NEGAR las pretensiones de la demanda formulada por la señora **AURORA YANETH SANDOVAL BARON**, contra la **NACIÓN – RAMA JUDICIAL - CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA – DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL**, de conformidad con las consideraciones efectuadas en precedencia.

TERCERO. - Condenar en costas a la parte demandante, cuya liquidación deberá efectuarse en los términos previstos en el artículo 366 y siguientes del Código General del Proceso.

QUINTO. - Como agencias en derecho, se fija el 3% del valor de las pretensiones.

SEXTO. - Una vez en firme esta providencia archívese el expediente, dejando previamente las anotaciones y constancias de rigor. Expídase copia auténtica a la parte interesada con la constancia de ser primera copia y prestar mérito ejecutivo conforme a lo establecido en el artículo 114 del C.G. del P, aplicable por remisión expresa del art. 306 del C.P.A.C.A., previa cancelación del respectivo arancel judicial¹². Si existe excedente de gastos procesales, devuélvase al interesado. Realícense las anotaciones de rigor en el sistema siglo XXI.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


HILDEBRANDO SÁNCHEZ CAMACHO
JUEZ AD HOC

¹² Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura: "Acuerdo No PSAA16-10458 de febrero 12 de 2016. "Por el cual se actualizan los valores del Arancel Judicial en la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo..."