



SEÑOR(A):

JUEZ ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE BUGA (REPARTO).

E. S. D.

Referencia : Demanda Contencioso Administrativa.
Medio de Control : Nulidad y Restablecimiento del Derecho.
Demandante : Alba Lucia Ríos Martínez.
Demandado : Hospital Tomas Uribe Uribe de Tuluá E.S.E. y
Gobernación del Valle del Cauca.

MARIA DEL SOCORRO VARELA LORZA, mayor de edad y vecina de Cali, identificada con la cedula de ciudadanía No. 31.201.968, abogada en ejercicio portadora de la tarjeta profesional No. 150.169 del C.S. de la J., actuando en nombre y representación, según poder adjunto, de la parte demandante de la referencia, de la manera más respetuosa me dirijo a usted Honorable Juez para presentar Demanda Contencioso Administrativa mediante el Medio de Control de **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**, con base en la Ley 1437 del 2011, bajo los siguientes argumentos:

I. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES Y DE SUS REPRESENTATES

- **Demandante: ALBA LUCIA RIOS MARTINEZ**, mayor de edad y vecina de la ciudad de Tuluá, identificada con Cedula de Ciudadanía No. 25.160.389.
- **Demandando: HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.**, Empresa Social del Estado dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrita a la Secretaria de Salud del Valle del Cauca, creada mediante Ordenanza No. 005 de enero 12 de 1996 proferida por la Asamblea Departamental del Valle, representada legalmente por el Doctor **FELIPE JOSÉ TINOCO ZAPATA**, o quien haga sus veces, ubicada en la Calle 27 con Carrera 39 Esquina - Barrio Panamericano de Tuluá (Valle) , teléfono: (572) 2317777, buzón electrónico: gerencia@hospitaltomasuribe.gov.co.
- **Demandando: DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA**, Entidad Territorial identificada con NIT 890399029-5, representada legalmente por la

Doctora **DILIAN FRANCISCA TORO TORRES**, o quien haga sus veces, ubicada en la Carrera 6 entre calles 9 y 10 Edificio Palacio de San Francisco de Cali (Valle) , teléfono: (57-2) 620 00 00 - 886 00 00, buzón electrónico: njudiciales@valledelcauca.gov.co.

La anterior designación de las partes y sus representantes tiene sustento legal en el artículo 159 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

II. PRETENSIONES DE LA DEMANDA

PRIMERA. Declárese la nulidad del acto administrativo contenido en el Oficio AJ-1200-09-54-16 del 20 de diciembre de 2016, suscrito por el Doctor **FELIPE JOSE TINOCO ZAPATA**, en calidad de Representante Legal del **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.**, en el cual se da contestación a un derecho de petición con ocasión al pago del incremento salarial y/o nivelación salarial desde el año 1994 en adelante, conforme a los incrementos establecidos mediante decreto cada año por el Gobierno Nacional, negando la solicitud de pago de lo adeudado.

SEGUNDA. Declárese la nulidad del acto administrativo contenido en el Oficio 090.2-244835 del 22 de diciembre de 2016, suscrito por la Doctora **MARIA CRISTINA LESMES DUQUE**, en calidad de Secretaria Departamental de Salud del **DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA**, en el cual se da contestación a un derecho de petición con ocasión al pago del incremento salarial y/o nivelación salarial desde el año 1994 en adelante, conforme a los incrementos establecidos mediante decreto cada año por el Gobierno Nacional, remitiendo por competencia dicha solicitud al **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.**

TERCERA. Que en consecuencia a lo anterior y como restablecimiento del derecho, se ordené al **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.** y solidariamente al **DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA**, cancelar a la parte demandante el valor adeudado por incremento salarial y/o nivelación salarial desde su vinculación al Hospital en adelante, conforme a los incrementos establecidos mediante decreto cada año por el Gobierno Nacional.

CUARTA. Declárese la nulidad del acto administrativo contenido en el Oficio AJ-1200-09-77-16 del 06 de enero de 2017, suscrito por el Doctor **FELIPE JOSE TINOCO ZAPATA**, en calidad de Representante Legal del **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.**, en el cual se da contestación a un derecho de petición con ocasión al pago de lo

adeudado por dotación de vestido y calzado, correspondiente a los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, negando la solicitud de pago de lo adeudado.

QUINTA. Declárese la nulidad del acto administrativo contenido en Oficio 090.2-244620 del 22 de diciembre de 2016, suscrito por la Doctora **MARIA CRISTINA LESMES DUQUE**, en calidad de Secretaria Departamental de Salud del **DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA**, en el cual se da contestación a un derecho de petición con ocasión al pago de lo adeudado por dotación de vestido y calzado, correspondiente a los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, remitiendo por competencia dicha solicitud al **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.**

SEXTA. Que en consecuencia a lo anterior y como restablecimiento del derecho, se ordené al **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.** y solidariamente al **DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA**, cancelar a la parte demandante el valor adeudado por dotación de vestido y calzado, correspondiente a los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

SÉPTIMA. Que los valores a pagar sean ajustados tomando en cuenta el Índice de Precios al Consumidor vigente, en los términos del artículo 187 de la Ley 1437 de 2011, atendiendo para ello las pautas jurisprudenciales del Consejo de Estado que acepta tal indexación para esta clase de procesos.

OCTAVA. Que se ordene a las demandadas seguir cancelando el incremento salarial y/o nivelación salarial del demandante, conforme a los incrementos establecidos mediante decreto cada año por el Gobierno Nacional, así como también la dotación de vestido y calzado laboral, conforme a la normatividad pertinente.

NOVENA. Que se ordene a las demandadas cancelar los intereses moratorios y comerciales de que trata el artículo 195 numeral 4 de la Ley 1437 de 2011.

DECIMA. Que se ordene a las demandadas cumplir el fallo dentro de los términos señalados por el artículo 192 de la Ley 1437 de 2011.

DECIMA PRIMERA. Condénese en costas y agencias en derecho a la parte demandada, en virtud del artículo 188 de la Ley 1437 de 2011.

III. HECHOS QUE SIRVEN DE FUNDAMENTO DE LAS PRETENSIONES

1. La parte demandante ostenta la calidad de servidor público del Hospital Tomas Uribe Uribe de Tuluá, Empresa Social del Estado.
2. Desde el año 1994 se ha venido realizando un incorrecto incremento anual del salario a la parte demandante, al no ceñirse a los incrementos dispuestos para el efecto por el Gobierno Nacional en cada anualidad. En idéntico sentido, tampoco se ha materializado la nivelación salarial en la forma legal a la parte demandante.
3. Frente a solicitudes respetuosas presentadas por el Sindicato del Hospital y algunos trabajadores a nombre propio referentes a la materia referida en el numeral anterior, siempre se ha contestado que con ocasión a ser una Empresa Social del Estado del orden territorial el decreto expedido cada anualidad por el Gobierno Nacional no aplica para ellos, por lo que la Junta Directiva del Hospital fija un incremento siempre inferior al fijado por el Gobierno Nacional; respecto de la nivelación salarial la respuesta siempre ha sido que no se cuentan con los recursos para ello por la crisis financiera que atraviesa el Hospital.
4. Las respuestas otorgadas por las demandadas no resisten el menor análisis jurídico que pueda realizársele, como quiera que desconocen prerrogativas de orden constitucional, como el derecho al trabajo y el derecho al mínimo vital y móvil, consagrados en los Artículos 25 y 53 de la Constitución Política de 1991, respectivamente, prerrogativas de las cuales es dable inferir lo siguiente: i) los decretos fijados a nivel Nacional por el Gobierno deben entenderse como los límites mínimos para fijar el incremento de las entidades a nivel territorial, lo contrario vulnera el derecho a la igualdad y el mínimo vital y móvil de los empleados de las E.S.E. del orden territorial; ii) la crisis financiera causada por los malos manejos administrativos no puede trasladársele al trabajador, motivo por el cual no es dable negar la nivelación salarial legalmente establecida con fundamento en ausencia de recursos, pues con ello se vulnera también las prerrogativas de orden constitucional ya referidas.
5. Además de lo anterior, con ocasión al aumento de usuarios del Hospital desde su creación hasta la actualidad, la planta de servidores del mismo se ha venido incrementando exponencialmente, sobre todo con la vinculación de contratistas a quienes se les ha estado dando prelación sobre los empleados de planta, como quiera que a estos últimos se les ha venido estancando el incremento salarial con ocasión a supuesta falta de recursos, pero si se han destinado importantes recursos para la contratación de personas externas. Es decir, el aumento de usuarios y por ello la contratación de personal externo no puede conllevar al desmejoramiento salarial de los empleados de planta, como parece ser la política financiera del Hospital, pues a los trabajadores de planta se les incrementa anualmente cifras inferiores a las

decretadas por el Gobierno Nacional (que deben entenderse como los mínimos), y además no se le realiza la nivelación salarial ordenada en la ley.

6. En referencia a los empleados públicos del sector salud en el orden territorial, el inciso 4° del Artículo 193 de la Ley 100 de 1993 dispuso que el Gobierno Nacional establecería un régimen salarial especial y un programa gradual de nivelación de salarios entre las diferentes entidades. El programa gradual de nivelación se implementó con el Decreto 439 de 1995 expedido por el Gobierno Nacional, que definió un rango de remuneración para el sector salud territorial (máximo y mínimo) y estipuló, en concordancia con las normas que asignan competencias en materia salarial, que tal programa sería ejecutado por cada entidad del sector salud del orden territorial, teniendo en cuenta su disponibilidad de recursos. El rango de remuneración definido en el Decreto 439 de 1995, se actualizó por medio de los Decretos 256 de 1996 y 194 de 1997, estableciendo topes máximos y mínimos de remuneración mensual en los diferentes cargos. Finalmente el Decreto 980 de 1998 definió un tope máximo de remuneración y no modificó el valor estipulado en el año 1997 para la asignación básica mínima.
7. Sumado a lo anterior, se les ha venido vulnerando a los trabajadores de planta del Hospital, incluido la parte demandante, el derecho a que se le otorgue el calzado y vestido de labor cada cuatro (4) meses, desde el año 2011 hasta la actualidad, siendo esta prerrogativa una prestación social creada en beneficio de los servidores, tanto del sector público como del sector privado, sin importar la clase de actividad que desarrollen, teniendo como finalidad proporcionarle al trabajador la indumentaria adecuada para realizar las labores propias del respectivo cargo.
8. El Artículo 1 de la Ley 70 de 1988, por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público, establece lo siguiente:
“Artículo 1°.- Los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, tendrán derecho a que la entidad con que laboran les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente. Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora.”
9. Por su parte el Decreto 1978 de 1989, por medio del cual se reglamenta la Ley 70 de 1988, consagra en sus Artículos 1, 2 y 3 lo siguiente:

“Artículo 1°.- Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo.”

“Artículo 2°.- El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo, no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso.”

“Artículo 3°.- Para tener derecho a la dotación a que se refiere este Decreto, el trabajador debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, y devengar una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente”

10. Posteriormente, en desarrollo de la Constitución Política de 1991, el Congreso expidió la Ley 4 de 1992, mediante la cual cumplió con el mandato superior de dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno al momento de fijar el régimen salarial y de prestaciones mínimo de los servidores públicos. En dicha norma no se hizo pronunciamiento expreso frente a la prestación social de dotación de calzado y vestido de labor, ni se derogó o modificó expresamente las disposiciones anteriores relativas a dicha prestación.
11. Del anterior recuento factico y normativo se desprende que son tres (3) los requerimientos individualizados que se exigen mediante la presente demanda, a los cuales tiene derecho la parte demandante, estos son: **i)** el valor adeudado por incremento salarial desde su vinculación al Hospital, conforme a los incrementos establecidos mediante decreto cada año por el Gobierno Nacional; **ii)** el valor adeudado por nivelación salarial desde su vinculación al Hospital, conforme al inciso 4° del artículo 193 de la Ley 100 de 1993 y los Decretos que desarrollaron dicha norma; **iii)** el valor adeudado por dotación de vestido y calzado, correspondiente a los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, conforme a la Ley 70 de 1988 y sus Decretos reglamentarios.
12. Con ocasión a lo anterior, se me otorgó poder para presentar la reclamación administrativa unificada de varios servidores públicos activos o pensionados del Hospital Tomas Uribe Uribe de Tuluá, entre los cuales se encuentra el demandante, con la finalidad de obtener la consolidación de sendos actos administrativos unificados que se pudieran debatir ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.
13. En cumplimiento del mandato otorgado presenté dos (2) derechos de petición en los cuales solicité de manera individualizada las pretensiones de la presente demanda, uno referente al tema del incremento y/o nivelación salarial y otro referente al tema de dotación de calzado y vestido, los mismos fueron presentados ante las entidades demandadas en el mes de noviembre de 2016 (anexos a la demanda).
14. En respuesta a las peticiones referidas en el hecho anterior, las entidades demandadas expidieron los actos administrativos que se demandan en la presente litis (anexos a la demanda), en los cuales se negaron las solicitudes realizadas con los mismos argumentos esgrimidos siempre a quienes realizaban peticiones de manera particular, a saber, que no procede el pago del incremento salarial debido a que esta debe ser

fijada por la Junta Directiva del Hospital, tal cual ha acontecido, igualmente no procede la nivelación salarial al no existir recursos por la crisis del sector salud, además que no procede pago alguno por concepto de dotación y calzado de labor al estar los peticionarios aun laborando y haber operado la prescripción referente a este concepto.

- 15.** De manera previa a la presentación de la presente demanda se agotó el requisito de procedibilidad de conciliación prejudicial ante los Procuradores delegados ante los Juzgados Administrativos de Buga, misma que se declaró fallida mediante Constancia del 26 de mayo de 2017, proferida por el Procurador 60 Judicial I para Asuntos Administrativos (adjunta a la demanda).

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LAS PRETENSIONES

La presente **DEMANDA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA** con pretensión de **NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO**, se fundamenta en los artículos 138, 155 numeral 3º, 159 y siguientes de la Ley 1437 de 2011; así como también, en las normas quebrantadas con la actuación administrativa acusada, citadas en el acápite de disposiciones que se estiman violadas.

V. DISPOSICIONES QUE SE ESTIMAN VIOLADAS

Constitución Política de Colombia de 1991 en sus artículos 2, 4, 25, 53; Ley 70 de 1988 y Decreto 1978 de 1989; reiterada jurisprudencia Nacional e Internacional en referencia al derecho al trabajo y la salvaguarda del mínimo vital y móvil de los trabajadores, así como del Principio Pro Homine.

VI. CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

En relación al valor adeudado por incremento salarial conforme a lo establecido mediante Decreto cada año por el Gobierno Nacional, así como por nivelación salarial ordenada por la Ley –falsa motivación del acto administrativo demandado-.

Sea lo primero a manifestar, con miras a sustentar la flagrante violación de las entidades accionadas para con las prerrogativas y derechos de mi poderdante, que el inadecuado pago de las asignaciones salariales o prestacionales ha sido entendido en nuestro Estado Social de Derecho como una vulneración directa al derecho al trabajo en condiciones de dignidad, más aún cuando la vulneración proviene de una entidad estatal, como quiera que esto riñe con los fines esenciales del Estado consagrados en el Artículo 2º de nuestra norma fundamental.

El incremento oportuno y en consecuencia pago oportuno de salarios, vacaciones, cesantías, primas y demás prestaciones sociales, en su proporción debida, constituye el pilar fundamental de una relación laboral digna; motivo por el cual, ha sido reiterativa la Honorable Corte Constitucional en resaltar la importancia del pago oportuno de salarios y demás prestaciones sociales, en los siguientes términos:

“El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un derecho de vital importancia para cualquier trabajador dentro de una sociedad de mercado. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad. (...)”

*(...) **El no pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales a los demandantes conlleva una vulneración al derecho al trabajo y al mínimo vital,** pues impide que éstos atiendan en debida forma sus necesidades básicas de alimentación, vestuario, vivienda, educación, salud.”¹* (Negritas y subrayas fuera de texto).

En referencia al valor adeudado por incremento salarial, es pertinente resaltar que desde su vinculación al hospital se ha venido realizando un incorrecto incremento anual del salario a la parte demandante, al no ceñirse a los incrementos dispuestos para el efecto por el Gobierno Nacional en cada anualidad. En idéntico sentido, tampoco se ha materializado la nivelación salarial en la forma legal a la parte demandante.

Frente a solicitudes respetuosas presentadas por el Sindicato del Hospital y algunos trabajadores de manera personal, referentes a la materia referida en el párrafo anterior, así como en la motivación del acto administrativo demandado, siempre se ha manifestado que, con ocasión a ser una Empresa Social del Estado del orden territorial, el Decreto expedido cada anualidad por el Gobierno Nacional no aplica para ellos, por lo que la Junta Directiva del Hospital fija un incremento siempre inferior al fijado por el Gobierno Nacional; respecto de la nivelación salarial la respuesta siempre ha sido que no se cuentan con los recursos para ello por la crisis financiera que atraviesa el Hospital.

La motivación expresada por las demandadas en los actos administrativos objeto de reproche es, cuando menos, desafortunada, como quiera que desconoce prerrogativas de orden constitucional, como el derecho al trabajo y el derecho al mínimo vital y móvil, consagrados en los Artículos 25 y 53 de la Constitución Política de 1991 respectivamente, en los siguientes términos:

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-093 de 2010.

Calle 27 No. 30 – 49 Oficina 105, Centro Empresarial Madeira Plaza– Tuluá-Valle

Email: varelalorza.e@hotmail.com

Teléfono fijo 224 47 66 – Celular – Wp. 3127954358

*“**ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

*“**ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; **remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo**; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

De las anteriores prerrogativas de orden constitucional es dable inferir lo siguiente: **i)** los decretos fijados a nivel nacional por el Gobierno Nacional deben entenderse como los **LÍMITES MÍNIMOS** para fijar el incremento de las entidades a nivel territorial, lo contrario vulnera el derecho a la igualdad y el mínimo vital y móvil de los empleados de las E.S.E. del orden territorial; **ii)** la crisis financiera causada por los malos manejos administrativos no puede trasladarse al trabajador, motivo por el cual no es dable negar la nivelación salarial legalmente establecida con fundamento en ausencia de recursos, pues con ello se vulnera también las prerrogativas de orden constitucional ya referidas.

Además de lo anterior, con ocasión al aumento de usuarios del Hospital desde su creación hasta la actualidad, la planta de servidores del mismo se ha venido incrementando exponencialmente, sobre todo con la vinculación de contratistas a quienes se les ha estado dando prelación sobre los empleados de planta, como quiera que a estos últimos se les ha venido estancando el incremento salarial con ocasión a supuesta falta de recursos, pero sí se han destinado importantes recursos para la contratación de personas externas. Es decir, el aumento de usuarios y por ello la contratación de personal externo no puede conllevar al desmejoramiento salarial de los empleados de planta, como parece ser la política financiera del Hospital, pues a los trabajadores de planta se les incrementa anualmente cifras inferiores a las decretadas por el Gobierno Nacional (que deben entenderse como los mínimos), y además no se le realiza la nivelación salarial ordenada en la ley.

Ahora bien, en referencia específica a la nivelación salarial, es importante resaltar que frente a los empleados públicos del sector salud en el orden territorial, el inciso 4º del artículo 193 de la Ley 100 de 1993 dispuso que el Gobierno Nacional establecería un régimen salarial especial y un programa gradual de nivelación de salarios entre las diferentes entidades. El programa gradual de nivelación se implementó con el Decreto 439 de 1995 expedido por el Gobierno Nacional, que definió un rango de remuneración para el sector salud territorial (máximo y mínimo) y estipuló, en concordancia con las normas que asignan competencias en materia salarial, que tal programa sería ejecutado por cada entidad del sector salud del orden territorial, teniendo en cuenta su disponibilidad de recursos. El rango de remuneración definido en el Decreto 439 de 1995, se actualizó por medio de los Decretos 256 de 1996 y 194 de 1997, estableciendo topes máximos y mínimos de remuneración mensual en los diferentes cargos. Finalmente el Decreto 980 de 1998 definió un tope máximo de remuneración y no modificó el valor estipulado en el año 1997 para la asignación básica mínima.

En concordancia con lo anterior, es importante referir que el fundamento de los actos administrativos demandados se contradice con el PRINCIPIO PRO HOMINE o PRO LIBERTATE, ampliamente desarrollado por el DERECHO INTERNACIONAL, entendido este como un criterio hermenéutico que informa el derecho de los DERECHOS HUMANOS, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente imputables a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o a su suspensión extraordinaria. Sobre este tema la Honorable Corte Constitucional manifestó en sentencia C-551 de 2003, lo siguiente:

“Y como, en virtud del principio Pacta Sunt Servanda, las normas de derecho interno deben ser interpretadas de manera que armonicen con las obligaciones internacionales del Estado Colombiano (CP art. 9), tal y como esta Corte lo ha señalado, entonces entre dos interpretaciones posibles de una norma debe preferirse aquella que armonice con los tratados ratificados por Colombia². Esto es aún más claro en materia de derechos constitucionales, puesto que la Carta expresamente establece que estos deben ser interpretados de conformidad con los tratados ratificados por Colombia (CP art. 93), por lo que entre dos interpretaciones posibles de una disposición constitucional relativa a derechos de la persona, debe preferirse aquella que mejor armonice con los tratados de derechos humanos, dentro del respeto del principio de favorabilidad o pro hominem, según el cual, deben privilegiarse aquellas hermenéuticas que sean más favorables a la vigencia de los derechos de la persona. (...)”

Debe anotarse que esta máxima interpretativa no solamente es una directriz de preferencia de interpretaciones entre las varias posibles de un mismo precepto normativo, sino una directriz de preferencia de normas, es decir, el juez debe aplicar la norma más favorable a la persona, con independencia de su nivel jurídico. Tal postulado, no exime al jurista de realizar una interpretación armonizante, o un balanceo de valores, en aras de compatibilizar y hacer convivir distintos derechos

² Ver sentencia C-400 de 1998, fundamentos 40 y 48, y sentencia C-358 de 1997, Fundamento 15.5
Calle 27 No. 30 – 49 Oficina 105, Centro Empresarial Madeira Plaza– Tuluá-Valle
Email: varelalorzaa.e@hotmail.com
Teléfono fijo 224 47 66 – Celular – Wp. 3127954358

entre sí, o algunos derechos con las necesidades del bien común.³” (Negritas y subrayas fuera de texto).

En este orden de ideas, al contemplar los temas de incremento salarial y nivelación salarial en desarrollo eminente de prerrogativas constitucionales, como lo son el AL TRABAJO Y AL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL DEL DEMANDANTE, debió la ADMINISTRACIÓN en su respuesta a nuestro derecho de petición, aplicar la interpretación más amplia a favor del trabajador en virtud del PRINCIPIO PRO HOMINE o PRO LIBERTATE, considerando por ello que el incremento anual fijado mediante Decreto expedido por el Gobierno Nacional, corresponde al mínimo que debe concederse a las entidades del orden territorial y aplicando un incremento cuando menos de ese nivel; no obstante lo anterior, las entidades demandadas se han empeñado durante años en cercenar derechos laborales y sociales que pueden considerarse como derechos adquiridos por parte de su planta de personal, vulnerando con ello al trabajador desde su esfera de individuo, pues como ser humano merece que su retribución salarial no se estanque en el tiempo, con un incremento no acorde a la fluctuación del dinero y con una ausencia de nivelación salarial con empleos de iguales características en otras E.S.E. del País.

Independientemente de cualquier teoría, espacial, temporal, absoluta o relativa, el núcleo esencial de un derecho fundamental, hace relación a aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos. En ese sentido, se desconoce o rebasa el contenido esencial cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección.

Así las cosas, los ACTOS ADMINISTRATIVOS DEMANDADOS DESCONOCEN EL NÚCLEO ESENCIAL DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES AL TRABAJO Y AL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL DEL DEMANDANTE, al pretender excusarse en aplicación de normas de menores beneficios (como lo son los actos administrativos mediante los cuales la Junta Directiva del Hospital fija el incremento anual de los salarios de la planta de personal), así como a negar la nivelación salarial con ocasión a un supuesto déficit que tiene su génesis en malos manejos administrativos, los cuales quieren trasladarse a los trabajadores en afectación de sus derechos sociales más intrínsecos.

Al respecto, es pertinente resaltar que la Honorable Corte Constitucional ha determinado en reiteradas oportunidades que el mero ajuste del salario anual no corresponde a su incremento, pues para que dicho incremento se vea reflejado en el ámbito factico, se requiere que el salario

³ SAGUES, NÉSTOR PEDRO, La Interpretación Judicial de la Constitución, segunda edición, editorial Lexis Nexis, Buenos Aires, 2006, página 212.

Calle 27 No. 30 – 49 Oficina 105, Centro Empresarial Madeira Plaza– Tuluá-Valle

Email: varelalorzaa.e@hotmail.com

Teléfono fijo 224 47 66 – Celular – Wp. 3127954358

se ajuste nuevamente después de haber realizado el ajuste por inflación, lo anterior, lo determinó la Corte en Sentencia C-1433 de 2000, en los siguientes términos:

“El ajuste del salario no corresponde propiamente a su incremento, pues, para que exista un incremento en la remuneración, verdadero y efectivo, se requiere que ésta se revise y modifique, aumentándola, luego del ajuste por inflación, teniendo en cuenta los factores reales de carácter socioeconómico que inciden en su determinación y, especialmente, la necesidad de asegurar el mínimo vital y la equivalencia con lo que corresponde al valor del trabajo.” (Negrillas y subrayas fuera de texto).

De igual manera, en la referida providencia la Honorable Corte Constitucional estableció el deber del Estado de conservar el poder adquisitivo de los salarios, además de asegurar un incremento que se adecue a la satisfacción del mínimo vital y con ello a un NIVEL DE VIDA DIGNO Y JUSTO. Lo anterior fue expresado por la Corte en la referida sentencia, así:

“De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia.”

Además de lo anterior, el acto administrativo demandado vulnera el Principio Ius fundamental de la Confianza Legítima, en virtud de que sin justificación alguna los demandados pretenden alejarse de los Decretos que ordenan la nivelación salarial, aduciendo ausencia de recursos para la misma, pese a que los trabajadores de planta han ostentado confianza en dicha nivelación conforme a la normatividad positiva existente en la materia, a saber, Decreto 439 de 1995, Decretos 256 de 1996, Decreto 194 de 1997 y Decreto 980 de 1998. En referencia a la noción del principio de confianza legítima la Honorable Corte Constitucional ha manifestado lo siguiente:

“La confianza legítima ha de entenderse como la expectativa cierta de que una situación jurídica o material, abordada de cierta forma en el pasado, no sea tratada de modo extremadamente desigual en otro periodo, salvo que exista una causa constitucionalmente aceptable que legitime su variación. En este sentido, esta Corporación ha sostenido que “el administrado no es titular de un derecho adquirido sino que simplemente tiene una mera expectativa en que una determinada situación de hecho o regulación jurídica no serán modificadas intempestivamente, y en consecuencia su situación jurídica puede ser modificada por la Administración.” Como elemento incorporado al de buena fe, la confianza legítima puede proyectarse en el hecho de que se espere la perpetuación de específicas condiciones regulativas de una situación, o la posibilidad de que no se apliquen exigencias más gravosas de las ya requeridas para la realización de un fin, salvo que existan razones constitucionalmente válidas para ello.”⁴ (Negrillas y subrayas fuera de texto).

CON FUNDAMENTO EN TODO LO ANTERIOR, PROCEDE LA DECLARATORIA DE NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO MEDIANTE EL CUAL SE NEGÓ EL

⁴ Corte Constitucional, sentencia T-308 de 2011.

Calle 27 No. 30 – 49 Oficina 105, Centro Empresarial Madeira Plaza– Tuluá-Valle

Email: varelalorzaa.e@hotmail.com

Teléfono fijo 224 47 66 – Celular – Wp. 3127954358

INCREMENTO Y LA NIVELACIÓN SALARIAL, como quiera que la motivación expresada en el mismo desconoce prerrogativas de orden constitucional, como EL DERECHO AL TRABAJO Y EL DERECHO AL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL DE LA PARTE DEMANDANTE, al negar el incremento salarial anual acorde a los Decretos de ORDEN NACIONAL con excusas como la fijación de un incremento anual territorial inferior al del ORDEN NACIONAL (el cual debe entenderse en virtud de los principios constitucionales como el mínimo), así como la negativa de implementación de nivelación salarial con los empleos de idénticas características de otras E.S.E, ordenado por la Ley y sus decretos reglamentarios ya citados, aduciendo ausencia de recursos y trasladando con ello los malos manejos administrativos a sus trabajadores, hecho que vulnera además el Principio de Confianza Legítima.

En relación al valor adeudado por dotación de vestido y calzado, correspondiente a los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 –infracción de normas en que debió fundarse-

Sumado a lo anterior, se les ha venido vulnerando a los trabajadores de planta del Hospital, incluido la parte demandante, el derecho a que se les otorgue el calzado y vestido de labor cada cuatro (4) meses, desde el año 2011 hasta la actualidad, siendo esta prerrogativa una prestación social creada en beneficio de los servidores, tanto del SECTOR PÚBLICO como del sector privado, sin importar la clase de actividad que desarrollen, teniendo como finalidad proporcionarle al trabajador la indumentaria adecuada para realizar las labores propias del respectivo cargo.

El Artículo 1 de la Ley 70 de 1988, por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público, establece lo siguiente:

“Artículo 1º.- Los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, tendrán derecho a que la entidad con que laboran les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente. Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora.”

Por su parte el Decreto 178 de 1989, por medio del cual se reglamenta la Ley 70 de 1988, consagra en sus Artículos 1, 2 y 3 lo siguiente:

“Artículo 1º.- Los trabajadores permanentes vinculados mediante relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo, al servicio de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta tanto en el orden nacional

como en las entidades territoriales; tendrán derecho a que la respectiva entidad les suministre en forma gratuita, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido de trabajo.”

“Artículo 2°.- El suministro a que se refiere el artículo anterior deberá hacerse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año. La entrega de esta dotación para el trabajo, no constituye salario ni se computará como factor del mismo en ningún caso.”

“Artículo 3°.- Para tener derecho a la dotación a que se refiere este Decreto, el trabajador debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro, y devengar una remuneración mensual inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente”

Posteriormente, en desarrollo de la Constitución Política de 1991, el Congreso expidió la Ley 4 de 1992, mediante la cual cumplió con el mandato superior de dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno al momento de fijar el régimen salarial y de prestaciones mínimo de los servidores públicos. En dicha norma no se hizo pronunciamiento expreso frente a la prestación social de dotación de calzado y vestido de labor, ni se derogó o modificó expresamente las disposiciones anteriores relativas a dicha prestación.

No obstante la claridad de las normas que sustentan la petición, referidas *a priori*, las entidades accionadas negaron la entrega de dotación a sus empleados de planta, entre los que se incluye al demandante, desconociendo con ello las prerrogativas normativas referidas e incurriendo igualmente en falsa motivación del acto administrativo.

Por lo anterior, debe la Justicia Contencioso Administrativa proceder también a declarar la nulidad del acto administrativo que niega el pago del valor adeudado por concepto de dotaciones de calzado y vestido, ordenando el respectivo pago en restablecimiento del derecho de la parte demandante.

VII. PRUEBAS

Solicito se decreten y practiquen las siguientes pruebas:

DOCUMENTALES APORTADAS

1. Copia de las peticiones presentadas a las demandas con fundamento en las pretensiones de la presente demanda, con las cuales se agotó vía administrativa en el presente caso.
2. Copia del acto administrativo contenido en el Oficio AJ-1200-09-54-16 del 20 de diciembre de 2016, suscrito por el Doctor **FELIPE JOSE TINOCO ZAPATA** –acto administrativo demandado-.

*Calle 27 No. 30 – 49 Oficina 105, Centro Empresarial Madeira Plaza– Tuluá-Valle
Email: varelalorzaa.e@hotmail.com
Teléfono fijo 224 47 66 – Celular – Wp. 3127954358*

3. Copia del acto administrativo contenido en el Oficio AJ-1200-09-77-16 del 06 de enero de 2017, suscrito por el Doctor **FELIPE JOSE TINOCO ZAPATA** –acto administrativo demandado-.
4. Copia del acto administrativo contenido en el Oficio 090.2-244835 del 22 de diciembre de 2016, suscrito por la Doctora **MARIA CRISTINA LESMES DUQUE** –acto administrativo demandado-.
5. Copia del acto administrativo contenido en el Oficio 090.2-244620 del 22 de diciembre de 2016, suscrito por la Doctora **MARIA CRISTINA LESMES DUQUE** –acto administrativo demandado-.
6. Copia del acta de no conciliación y constancia de la misma proferida por la Procuraduría Judicial Delegada Ante los Juzgados Administrativos, mediante la cual se agotó el requisito de procedibilidad.
7. Copia de documentos de vinculación laboral de mi poderdante.

DOCUMENTALES MEDIANTE OFICIO

1. De la manera más respetuosa solicito se sirva oficiar al **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.** para que remita, con destino a este proceso, informe acerca de cuanto ha sido el porcentaje que ha incrementado anualmente al salario del demandante, así como cual ha sido el acto administrativo o norma que fundamentó dicho porcentaje de incremento.
2. De la manera más respetuosa solicito se sirva oficiar al **GOBIERNO NACIONAL DE COLOMBIA** para que remita, con destino a este proceso, informe acerca de cuanto ha sido el porcentaje que ha incrementado anualmente al salario de los servidores públicos de las E.S.E. del orden nacional desde el año 1994 en adelante.

INTERROGATORIO DE PARTE

Solicito señor Juez se sirva citar y hacer comparecer al representante legal del **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.** para que en audiencia, cuya fecha y hora se servirá usted señalar, absuelva el interrogatorio de parte que personalmente formularé.

VIII. ESTIMACIÓN RAZONADA DE LA CUANTÍA

En virtud del artículo 157 de la Ley 1437 de 2011, estimo la cuantía de este proceso en el valor de la pretensión mayor, es decir, la suma de **TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS MC/TE (\$35.000.000)**, cuya estimación razonada se funda en ser este el valor aproximado que adeudan las demandadas con ocasión al incremento salarial del demandante.

IX. COMPETENCIA

El Juez Contencioso Administrativo del Circuito de Buga es competente para conocer del presente proceso en primera instancia, por la naturaleza de la pretensión y la cuantía del proceso que no excede los 50 SMLMV (artículo 155 numeral 2º de la Ley 1437 de 2011), además por razón del territorio, toda vez que fue en el Municipio de Tuluá donde se expidió el acto administrativo demandado y donde presta los servicios la parte demandante (artículo 156 numerales 2º y 3º de la Ley 1437 de 2011).

X. DOCUMENTOS Y ANEXOS

1. Poder conferido para actuar.
2. Los documentos aducidos en el acápite de pruebas documentales del presente documento.
3. Demanda en medio magnético.
4. Traslados para el Ministerio Público y la parte demandada.

XI. NOTIFICACIONES

- La parte demandante las recibirá en la por intermedio de su apoderada en la Carrera 27 # 30 – 49 oficina 105 **CENTRO EMPRESARIAL MADEIRA PLAZA** de la ciudad de Tuluá, teléfono 2244766 – celular 3127954358. Correo electrónico: info@amparolegalae.com
- La suscrita apoderada las recibirá personalmente en la secretaria del Juzgado y en su oficina ubicada en la en la Carrera 27 # 30 – 49, oficina 105, **CENTRO EMPRESARIAL MADEIRA PLAZA** de la ciudad de Tuluá, teléfono 2244766 – celular 3127954358. Correo electrónico: info@amparolegalae.com
- El demandado **HOSPITAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA E.S.E.** en la Calle 27 con Carrera 39 Esquina - Barrio Panamericano de Tuluá (Valle), teléfono: (572) 2317777, buzón electrónico: gerencia@hospitaltomasuribe.gov.co.
- El demandado **DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA** en la Carrera 6 entre calles 9 y 10 Edificio Palacio de San Francisco de Cali (Valle) , teléfono: (57-2) 620 00 00 - 886 00 00, buzón electrónico: njudiciales@valledelcauca.gov.co.

Atentamente,

MARIA DEL SOCORRO VARELA LORZA

C.C. No. 31.201.968 de Tuluá (Valle)

T.P. No. 150.169 del C.S. de la J.

*Calle 27 No. 30 – 49 Oficina 105, Centro Empresarial Madeira Plaza– Tuluá-Valle
Email: varelalorzaa.e@hotmail.com
Teléfono fijo 224 47 66 – Celular – Wp. 3127954358*