

Desigualdad en la bonificación judicial: un análisis de la situación de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia.



Claudia Yasmin Salamanca Garzón

Edgar Eduardo Duarte Álvarez

Universidad Libre

Instituto de Posgrados

Maestría en Derecho Administrativo

Bogotá D.C.

2023

Desigualdad en la bonificación judicial: un análisis de la situación de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia.



Claudia Yasmin Salamanca Garzón

Edgar Eduardo Duarte Álvarez

Trabajo de grado como requisito para optar al título de
Magíster en Derecho Administrativo

Director

Fernando Antonio Moreno González

Universidad Libre

Instituto de Posgrados

Maestría en Derecho Administrativo

Bogotá D.C.

2023

Tabla de Contenido

Introducción _____	4
Capítulo 1: La naturaleza jurídica, políticas y prácticas de remuneración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en relación con la bonificación judicial. _____	10
Políticas de remuneración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.____	12
Capítulo 2: Análisis comparativo de la situación salarial, prestacional, de desempeño, jornada y condiciones entre el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y la Fiscalía General de la Nación. _____	33
Comparativo de Igualdad en el Desempeño, Jornada, Condiciones y Régimen Salarial de los Servidores._____	38
Capítulo 3: Factores institucionales, sociales y culturales que contribuyen a la desigualdad en la bonificación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. _____	45
Factores institucionales, sociales y culturales que influyen en la desigualdad de la bonificación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. _____	51
Capítulo 4: Estrategias para abordar la desigualdad salarial y promover la equidad laboral en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses. _____	55
Programas y Políticas para Reducir la Desigualdad Salarial en el Instituto Nacional de Medicina Legal en contraste a otras entidades de la rama judicial: Estrategias para la Equidad en el Ámbito Laboral. _____	63
Conclusiones _____	68
Recomendación _____	71
Referencias bibliográficas _____	75

Introducción

La desigualdad en la bonificación judicial es un tema de gran relevancia en el contexto de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia. Esta institución desempeña un papel crucial en el sistema de justicia del país, brindando servicios periciales y científicos de alta calidad para el esclarecimiento de delitos y la administración de justicia.

La mencionada bonificación judicial surgió, a partir de los Decretos 382, 383 y 384 de 2013, mediante los cuales se instituyó para los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación, la Rama Judicial, la Justicia Penal Militar, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las Direcciones Seccionales de la Rama Judicial, en cumplimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva fechado el 6 de noviembre de 2012. Sin embargo, los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, entidad adscrita a la Fiscalía General de la Nación, no perciben dicha bonificación.

De ese modo, surge el interrogante si existe la desigualdad salarial de los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en torno al no reconocimiento de la bonificación judicial creada mediante los Decretos 382, 383 y 384 de 2013. Teniendo en cuenta que, el Estado Social de Derecho avala y garantiza una sociedad democrática, participativa y pluralista, llevada al ámbito material de la igualdad en sus diferentes conceptos sobre el mismo tales como; la igualdad ante la ley comprendida como la exigencia al Estado por parte de los ciudadanos de recibir un trato igual si se encuentran en las mismas condiciones, y a una exigencia del Estado de crear las condiciones para que los diferentes ciudadanos participen en paralelismo de las oportunidades que brinda la sociedad, sin olvidar que es válido los tratos desiguales por

parte del Estado siempre y cuando estos sean razonables, ajustados y apoyen el cumplimiento de los fines del Estado.

Sin embargo, a pesar de la importancia de su labor, existe una disparidad evidente en la forma en que se otorgan las bonificaciones judiciales a los servidores públicos de esta entidad. La bonificación judicial, entendida como un reconocimiento económico adicional para aquellos empleados que desempeñan funciones relacionadas con la justicia en la rama judicial, se ha convertido en un factor determinante de desigualdad entre los profesionales que trabajan en el Instituto.

El análisis se enfocará en varios aspectos clave, incluyendo el criterio de asignación de las bonificaciones, las diferencias salariales existentes entre distintos cargos y categorías dentro de la institución, así como las implicaciones que estas disparidades pueden tener en la motivación, satisfacción laboral y calidad del servicio prestado por parte de los servidores públicos.

Además, se considera relevante profundizar en conceptos fundamentales para comprender el alcance de una entidad adscrita a un órgano de la administración, y cómo esta adscripción puede influir en la igualdad y en la titularidad de una potestad autónoma. Si bien el Estado puede justificar tratos desiguales en situaciones de vulnerabilidad, este tema es objeto de debate en la teoría política y jurídica, y su análisis contribuirá a la comprensión del contexto en el que se desenvuelve la desigualdad en las bonificaciones judiciales.

Esta situación plantea la posibilidad de examinar y eventualmente cuestionar la extensión del principio constitucional de igualdad, así como la posible vulneración derivada de una decisión administrativa emanada de la competencia del presidente de la República para fijar los salarios y prestaciones de los servidores públicos de dicha institución.

Es por lo expuesto hasta este punto, que resulta válido plantear la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe desigualdad en la bonificación judicial creada por el Decreto 382 de 2013 de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia?

La pregunta de investigación planteada sugiere la siguiente hipótesis de partida: La bonificación judicial creada por el Decreto 382 de 2013 ha generado una desigualdad entre los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y otros servidores públicos de la rama judicial en Colombia en términos de reconocimiento económico y percepción de justicia en el trabajo. Esta desigualdad ha afectado negativamente la motivación laboral de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y ha generado una percepción de injusticia en la aplicación de la ley, lo que puede afectar la calidad de su trabajo y su compromiso con la institución.

Esta investigación se presenta mediante una metodología rigurosa que incluye una revisión exhaustiva de la literatura académica existente y el análisis de datos relevantes. Se han seleccionado cuidadosamente trabajos anteriores que contribuyen a una comprensión completa del tema. Este enfoque ha permitido obtener resultados sólidos respaldados por evidencia teórica y empírica, enriqueciendo la conceptualización del tema y contribuyendo a un resultado más completo.

La motivación para desarrollar este tema; se fundamenta principalmente en la necesidad de tener en cuenta el impacto económico y jurídico de la desigualdad salarial que puede tener una decisión derivada de la competencia para la fijación de los salarios y prestaciones de los servidores públicos, la cual en muchas ocasiones no la tiene la propia entidad, como sucede en este caso objeto de análisis.

De igual manera, se considera conveniente aplicar el método cualitativo de enfoque jurídico, debido a que el objeto de investigación se ciñe al campo de las ciencias sociales, concretamente al campo del derecho público y teniendo en cuenta fundamentos básicos relacionados con la investigación en ámbitos diferentes como jurídico, económico y social.

La metodología se basa en un enfoque de sesgo cualitativo, toda vez que se utilizan los instrumentos adecuados con el fin de explorar y confirmar la desigualdad en la bonificación judicial de los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Este método resulta adecuado para este caso porque el proceso de investigación y el contexto de los resultados esperados se desarrollaron en el campo de la interpretación y análisis jurídico.

Así las cosas, es válido señalar que el objetivo general de esta investigación fue el de realizar un análisis de la situación de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia, con relación a la desigualdad en la bonificación judicial y proponer recomendaciones para reducir la brecha salarial y mejorar la equidad laboral en la institución.

Para dar cumplimiento al objetivo general de esta investigación, se trabajó sobre cuatro objetivos específicos que se plantean así: 1) Examinar la naturaleza jurídica, las políticas y prácticas de remuneración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en relación con la bonificación judicial, incluyendo su estructura y criterios de asignación. 2) Realizar una comparación de la situación salarial de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses con la de otras instituciones públicas del país que realizan actividades similares, para identificar las posibles brechas salariales. 3) Analizar los factores institucionales, sociales y culturales que contribuyen como causa a la desigualdad en la bonificación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. 4) Identificar

las estrategias utilizadas por otras instituciones públicas en Colombia y en otros países para abordar la desigualdad salarial y promover la equidad laboral, para ser adaptadas y aplicadas en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

En suma, la desigualdad en la asignación judicial es un tema de gran relevancia en el contexto de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia. Esta institución desempeña un papel crucial en el sistema de justicia del país, brindando servicios periciales y científicos de alta calidad para el esclarecimiento de delitos y la administración de justicia.

Por tanto, el propósito de este trabajo de investigación es analizar en profundidad la desigualdad en la asignación judicial, específicamente en relación con los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Exploraremos cómo esta desigualdad afecta a los profesionales que trabajan en esta institución.

Para lograr este objetivo, se utilizará una metodología rigurosa que incluye una revisión exhaustiva de la literatura académica existente y el análisis de datos relevantes. Se han seleccionado cuidadosamente trabajos anteriores que contribuyen a una comprensión completa del tema. Además, se llevará a cabo un análisis detallado de factores institucionales, sociales y culturales que actúan como causas de la desigualdad en la asignación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

La justificación de esta investigación radica en la importancia de comprender y abordar la desigualdad en la asignación judicial, ya que esta desigualdad puede afectar la motivación laboral de los servidores públicos y la calidad del servicio prestado. A nivel social, se busca contribuir a la promoción de la equidad laboral, que es esencial para una sociedad democrática y justa.

La presente investigación se estructuró de manera que cada capítulo se alinea con un objetivo específico. En el primer capítulo, se realizó un exhaustivo examen de la naturaleza jurídica del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, así como de sus políticas y prácticas de remuneración relacionadas con la bonificación judicial. Además, se analizó en detalle la estructura de las bonificaciones y los criterios empleados en su asignación, con el propósito de comprender cómo se determinan las remuneraciones en esta institución y si existen posibles desigualdades en dicho proceso.

En el segundo capítulo, se llevó a cabo una comparación entre la situación salarial de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y la Fiscalía General de la Nación, entidad a la cual está adscrito el Instituto. Se examinaron posibles brechas salariales y disparidades en las remuneraciones, con el objetivo de identificar diferencias significativas y obtener una mejor comprensión del contexto de la desigualdad salarial en el ámbito forense.

El tercer capítulo se enfocó en el análisis detallado de los factores institucionales, sociales y culturales que actúan como causas de la desigualdad en la bonificación judicial dentro del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Se examinaron aspectos como las normativas internas, las estructuras organizativas y las influencias sociales y culturales que podrían estar contribuyendo a las disparidades salariales y a la asignación de bonificaciones, con el fin de comprender las raíces de la desigualdad en este ámbito.

Finalmente, en el cuarto capítulo se identificaron y analizaron estrategias empleadas por otras instituciones públicas, tanto en Colombia como en otros países, para abordar la desigualdad salarial y fomentar la equidad laboral. Se examinaron políticas, programas y enfoques exitosos en contextos similares, con el propósito de proponer recomendaciones y posibles acciones que puedan

ser adaptadas y aplicadas en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, con el fin de mejorar la situación de desigualdad en la bonificación judicial.

Capítulo 1: La naturaleza jurídica, políticas y prácticas de remuneración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en relación con la bonificación judicial.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Colombia, es una institución pública adscrita a la Fiscalía General de la Nación, con independencia administrativa y presupuestaria, encargada de la prestación de servicios médicos, legales y forenses, de realizar peritajes y análisis técnicos en el ámbito de la medicina legal y las ciencias forenses, que son soporte técnico y científico para las autoridades judiciales.

Este Instituto fue creado hacia el año 1914, pues fue en ese año, que mediante la Ley 53, de octubre 29 de 1914, se creó el Servicio Nacional de Medicina Legal, como un organismo del Estado. Esta ley estableció una oficina central en Bogotá y dispuso la creación de consultorios médico-legales en cada capital de estado; también autorizó a los alcaldes de los municipios a registrar médicos legistas académicamente reconocidos en cada municipio, donde cada actuación estuviera firmada por dos médicos, de igual manera se estableció un departamento de toxicología en la oficina central en Bogotá.

Mediante el Decreto número 1 de enero 2 de 1915, se reguló el registro de los médicos ante las alcaldías que no tuvieran oficinas legalmente establecidas, y creó la planta de cargos de la Entidad, la cual en su inicio dependía del Ministerio de Gobierno hasta la creación del Ministerio de Justicia en 1944, posteriormente pasó a ser parte como una división de este ministerio, sin

embargo, en 1940, la ley 94 ordenó la construcción de la sede central del Instituto de Medicina Legal en Bogotá (Robledo, 1959).

La ley 42 de 1945 estableció al Instituto de Medicina Legal sede Bogotá como rector de la Medicina Legal Nacional, designó también la enseñanza de esta materia y creó la Escuela de Medicina Legal para formar especialistas. El primer director de la oficina central en Bogotá fue el Dr. José María Lombana (Giraldo, Giraldo, 2014).

Posteriormente, y después de sucesivas modificaciones, (entre ellas, la Ley 9 de 1952, el Decreto 1700 de 1964 y el Decreto 3172 de 1968), mediante el cual se adscribió a la División de Medicina Legal e Investigaciones Forenses del Ministerio de Justicia las funciones del Instituto Central y transformó las oficinas de Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga en institutos seccionales. Posteriormente con el Decreto Ley 055 de 1988, la elevó a rango de dirección general (la que era división en el Ministerio de Justicia), permitiendo con este cambio un mejor presupuesto y autonomía administrativa. En este mismo sentido, fue con la Ley 270 de 1996, estatutaria de la justicia, que se determinó que el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses dependía de la Rama Judicial. Finalmente, fue la Constitución Política de 1991 quien dio un gran impulso técnico y científico a la medicina legal, con su artículo 27 transitorio, pues unificó los servicios periciales que prestaban departamentos y municipios, los que fueron absorbidos por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, establecimiento público adscrito a la Fiscalía General de la Nación.

Consecuentemente con el Decreto 2699 de 1991, se estructuró la Fiscalía General de la Nación en lo pertinente a su establecimiento público adscrito, organizó y estructuró todo el servicio nacional bajo la dirección del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, llegando así a la situación actual en la cual con fundamento en la Ley 938 de 2004, se establece el Estatuto

Orgánico de la Fiscalía General de la Nación y cambió la estructura del instituto y decidió que el director general ya no es nombrado por la junta directiva, sino por el fiscal general de la Nación, lo que significa que el director de la fiscalía es también el director de investigación científica.

En la actualidad, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, es un establecimiento público, que dirige, coordina y controla el Sistema de Medicina Legal y Ciencias Forenses en el país, prestando servicios forenses a la comunidad y a la administración de justicia, como rama auxiliar en labores de investigación científica y técnica para determinar el origen de las lesiones o causas de muerte en algunos procesos a nivel nacional. Así mismo, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, como establecimiento público de orden nacional, está dotado de personería jurídica y autonomía administrativa y patrimonial, según lo establece el artículo 31 de la Ley 270 de 1996 (Congreso de la Republica de Colombia, 1996, pág. 8).

De acuerdo con el artículo 31 de la Ley 270 de 1996, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se encuentra adscrito a la Fiscalía General de la Nación, entidad de derecho público dotada de personería jurídica, con autonomía administrativa y patrimonial, y organizado con el carácter de establecimiento público de orden nacional. Está encargado de prestar auxilio y soporte técnico y científico a la administración de justicia en todo el territorio nacional en lo concerniente a medicina legal y las ciencias forenses, de organizar y dirigir el Sistema Único de Medicina Legal y Ciencias Forenses, controlando su funcionamiento, y de cumplir las demás funciones que le atribuya la ley.

Políticas de remuneración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

En relación con lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta el asunto sobre el que versa este documento, las políticas de remuneración del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses están sujeta a las normas y leyes colombianas que regulan el salario de los servidores

público, el cual se determina en función de la naturaleza y nivel del cargo, la formación académica y la experiencia laboral del servidor público. El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses tiene a sus servidores públicos una serie de beneficios salariales, incluyendo un salario base, bonificaciones por antigüedad, primas extralegales, auxilios de transporte, seguridad social, entre otros.

También existen bonificaciones específicas para los trabajadores del Instituto relacionadas con la naturaleza de sus labores, como la bonificación judicial, que es un incentivo económico para el personal que participa en la investigación y el análisis técnico de casos judiciales. Ahora, en lo que refiere de los cargos que conforman la planta de personal de dicha entidad, vale la pena destacar varios decretos que han sido relevantes en este contexto. El Decreto 1233 del 2000 establece el régimen de nomenclatura y clasificación de empleos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. El Decreto 384 de 2006 dicta normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos del Instituto, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992.

El Decreto 4669 de 2006 modifica el régimen de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos del Instituto, estableciendo directrices en materia salarial y prestacional, y posteriormente fue modificado por el Decreto 613 de 2007 y el Decreto 1975 de 2013. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, existe una desigualdad en la bonificación judicial que está generando una brecha salarial entre los servidores públicos que desempeñan funciones similares.

Origen, jurisprudencia e implicaciones normativas de la Bonificación Judicial.

Tras examinar el origen y régimen salarial de los servidores al servicio del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, procedemos a indagar sobre el origen de la bonificación judicial.

La bonificación judicial creada mediante el Decreto 382 del 2013, no surgió por iniciativa propia del gobierno nacional, sino que nació como un acuerdo de voluntades, resultado de una negociación del Gobierno Nacional por intermedio de los Ministros de Justicia y del Derecho, Hacienda y Crédito Público y Trabajo y Seguridad Social, con las asociaciones sindicales de la Rama Judicial y de la Fiscalía General de la Nación, las cuales después de un periodo de cese de actividades, aceptaron que la bonificación creada garantizaba los criterios de equidad, gradualidad y proporcionalidad, y junto con la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y la Fiscalía General de la Nación, suscribieron el Acta de Acuerdo de fecha 6 de noviembre de 2012, en la cual pactan, principalmente “reconocer el derecho a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial y Fiscalía General de la Nación a tener una nivelación en la remuneración en los términos de la Ley 4 de 1992, atendiendo criterios de equidad” (La Voz Del Derecho, 2012, pág. 1).

En dicha negociación y acuerdo no participó el sindicato y/o trabajadores del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses; aquí es pertinente aclarar que el instituto es una entidad pública adscrita a la Fiscalía General de la Nación, lo que significa que cuenta con un régimen salarial independiente y autónomo.

Posteriormente, a la firma del acta anteriormente citada, el presidente de la República, en uso de sus facultades reglamentarias, numeral 11 del artículo 189 constitucional y la facultad otorgada por el legislativo mediante la Ley 4 de 1992, expidió el Decreto 0382 del 6 de marzo de 2013, por el cual creó una bonificación judicial para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación.

La figura mediante la cual el Congreso de la República delega sus funciones en el ejecutivo, encuentra su origen en el artículo 150 de nuestra Carta Política, numeral 19, literales e) y f), el cual establece que el Congreso de la República es la autoridad competente para legislar en asuntos de

contenido general y abstracto, dentro de los cuales se enmarcan los objetivos y criterios que el Gobierno Nacional debe seguir en el ejercicio pleno de la potestad reglamentaria. Esto abarca asuntos relacionados con la definición del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, los miembros del Congreso y la Fuerza Pública

De esta manera, dicha bonificación se reconoció a partir del 1 de enero de 2013 y en forma mensual en los valores fijados por el decreto 382 de 2013 de manera gradual y durante 6 años, es decir, a partir del año 2013 hasta el año 2018, siempre y cuando el servidor público permaneciera en el servicio y corresponde para cada año al valor que se fija en las tablas previstas en el señalado decreto. En cuanto a la liquidación y pago de la Bonificación Judicial para los funcionarios y empleados de la Fiscalía General de la Nación que no optaron por el régimen establecido en el Decreto 53 de 1993, sino que continuaron con el régimen del Decreto 839 de 2012, de percibir en el año 2013 y siguientes un ingreso total anual inferior al ingreso total anual más la bonificación judicial que se creó en el decreto, respecto de quien ejerce el mismo empleo y se encuentra regido por el régimen salarial y prestacional obligatorio señalado en el decreto 53 de 1993, percibirán la diferencia respectiva a título de bonificación judicial, mientras permanezcan vinculados al servicio.

Asimismo, el artículo 253 de la Constitución Política establece todos los aspectos relativos a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación. Entre estos se encuentran las disposiciones referentes a la forma de ingreso a la carrera, las inhabilidades e incompatibilidades, las prestaciones sociales, las remuneraciones y el régimen disciplinario de los funcionarios de dicha entidad.

En cuanto al estudio jurisprudencial, debido a **la cantidad casi nula** de sentencias de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado relacionadas directamente con el problema jurídico a

dilucidar, resulta evidente que no es factible realizar un análisis jurisprudencial exhaustivo sobre la bonificación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Por tanto, puede ser útil acudir a algunas de las decisiones de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado en donde se aportan lineamientos y directrices interpretativas que pueden ser relevantes frente a la “desigualdad salarial” para el análisis. En ese sentido se procede a realizar un análisis del precedente en dichas altas corporaciones sobre el particular.

En relación con los fallos de la Corte Constitucional, se procede a tener en cuenta lo mencionado por López (2009) el cual menciona que una sentencia hito, puede atribuir su relevancia a ciertos elementos que suelen encontrarse en las decisiones de la Corte Constitucional. Estos elementos que determinan la importancia de las sentencias emblemáticas pueden categorizarse de la siguiente manera (en una relación de general a particular).

Para un análisis dinámico de precedentes, es adecuado proporcionar una breve explicación de cada una de estas categorías de sentencias hito de conformidad a lo precedido por López (2009) en el cual las sentencias fundadoras de línea son fallos que generalmente se emiten durante los primeros años de la actividad de la Corte (1991-1993). En estas decisiones, la Corte aprovecha las primeras oportunidades de emitir sentencias de tutela o de constitucionalidad para interpretar de manera enérgica y amplia los derechos (o otros conceptos) consagrados en la Constitución. Estas sentencias suelen ser doctrinalmente ambiciosas y a menudo incluyen extensos análisis históricos y comparativos (dada la falta de experiencia jurisprudencial local) de los principios y reglas relacionados con el tema en cuestión.

Las sentencias hito consolidadoras de línea se centran en definir con autoridad una subregla de derecho constitucional. Por lo general, implican un equilibrio constitucional más elaborado que el que se encuentra en las sentencias fundadoras de línea. En las sentencias

reconceptualizadoras, la Corte revisa una línea jurisprudencial en su conjunto y la reafirma, al mismo tiempo que introduce una nueva teoría o interpretación que, a juicio de la Corte, explica de manera más efectiva el sentido general que ha mantenido esa línea a lo largo del tiempo. Estos fallos buscan reconstruir conceptualmente el enfoque previo de la jurisprudencia (López, 2009).

Por último, están las sentencias dominantes. Estas sentencias contienen los criterios actuales y preeminentes según la percepción del analista, que la Corte Constitucional utiliza para resolver un conflicto de intereses en un contexto constitucional específico. En la jurisprudencia colombiana, es poco común que una sentencia fundadora de línea sea la dominante en la actualidad. En su lugar, una sentencia dominante puede surgir de cualquiera de las otras formas de sentencias hito existentes, ya sea consolidadora, modificadora o reconceptualizadora de línea (López, 2009).

De ese modo, las sentencias hito, sin importar su categoría, suelen generar un amplio debate dentro de la Corte, dada su importancia estructural. Esto aumenta la probabilidad de que magistrados disidentes presenten salvamentos o aclaraciones de voto. Además, es importante destacar que, aunque las sentencias de unificación (SU) a menudo se consideran sentencias hito, esto no las hace necesariamente más importantes en términos estructurales que las sentencias normales de revisión (T-) dentro de una línea jurisprudencial. La relevancia estructural de una sentencia en una línea debe evaluarse caso por caso por parte de los investigadores (López, 2009).

En el caso de la Corte Constitucional, sobre la desigualdad salarial hay 37 providencias desde el 30 de marzo de 1995 hasta el 27 de octubre de 2023 (de acuerdo a la relatoría de la página web de la Corte Constitucional), de las cuales cinco (5) corresponden autos, siete (7) a sentencias de constitucionalidad, dos (2) a sentencias de unificación y veintitrés (23) a sentencias de tutela. Para efectos de este análisis solo se tendrán en cuenta las sentencias hito.

Tabla 1. Sentencias de la Corte Constitucional

Sentencia	Sentencia T-102/95
Tipo de acción	Tutela
Radicado	Expedientes T-47604, 49025, 49053, 49727, 49730, 49766, 49803, 50114, 50115, 50182, 50220, 50243, 50249, 51542 acumulados.
Tipo de sentencia	Fundadora
Problema jurídico abordado	Argumentación
¿En qué medida la discriminación salarial, que implica un trato jurídico diferente entre trabajadores que desempeñan funciones iguales en situaciones comparables, vulnera el derecho fundamental constitucionalmente protegido de igualdad en el contexto de la relación laboral, y cómo se aplica el principio "A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL" para abordar esta cuestión?	La igualdad salarial en las condiciones mencionadas posee un estatus de naturaleza constitucional en lugar de meramente legal, ya que se basa en el principio de igualdad de oportunidades para los trabajadores, respaldado por los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución Política. En un fallo reciente se subrayó que esta igualdad implica que la compensación de un trabajador debe depender de sus capacidades y de las funciones que realiza, en lugar de estar condicionada por factores relacionados con su empleador. Este principio constituye uno de los pilares fundamentales del derecho laboral: "A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL".
Sentencia	Sentencia No. T-143/95
Tipo de acción	Tutela
Radicado	Expediente T-48268.
Tipo de sentencia	Consolidadora
Problema jurídico abordado	Argumentación
¿Constituye una vulneración del derecho de asociación sindical cuando un empleador paga salarios más bajos a un trabajador que forma parte de un sindicato en comparación con otros trabajadores no sindicalizados que desempeñan funciones similares en la misma sección y bajo condiciones de eficiencia iguales o similares, y el empleador no ha proporcionado una justificación razonable para esta desigualdad salarial?	Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados reciben igual salario, pero en el caso del solicitante se nota una desigualdad salarial en comparación con otros trabajadores no sindicalizados que desempeñan funciones similares en la misma área, con igual eficiencia y condiciones parecidas. Dado que el empleador no ha explicado la razón de esta diferencia salarial, se presume que la falta de afiliación al sindicato es la causa de la disparidad salarial en relación al solicitante. Por lo tanto, se evidencia una violación del derecho a la asociación sindical.
Sentencia	Sentencia T-345/98
Tipo de acción	Tutela
Radicado	Expediente T- 273295
Tipo de sentencia	Consolidadora
Problema jurídico abordado	Argumentación
¿Están las autoridades distritales obligadas a llevar a cabo acciones positivas para corregir la discriminación que afecta a varios grupos de servidores públicos dentro de la Secretaría de Educación? Además, ¿el derecho a la igualdad material ante la ley en relación con la cancelación de la prima técnica, a pesar de su origen legal, posee la categoría de derecho fundamental de acuerdo con la Constitución?	El derecho a la igualdad salarial y a la implementación de medidas afirmativas, se refiere a la situación en la que varios grupos de funcionarios públicos dentro de la Secretaría de Educación estaban siendo objeto de discriminación, y, en consecuencia, imponía a las autoridades del distrito la responsabilidad de adoptar acciones especiales y beneficiosas para los grupos previamente discriminados. En cuanto al derecho a la igualdad práctica en relación con el pago de la prima técnica, corte afirmó que esta cuestión es de relevancia a nivel constitucional, ya que, aunque el derecho a la prima técnica tiene su base en la ley, el derecho de todos sus titulares a recibir un trato equitativo en la liquidación de esta prestación deriva de la Constitución y ostenta la categoría de derecho fundamental.
Sentencia	Sentencia T-439/00
Tipo de acción	Tutela

Radicado	Expediente T- 273295
Tipo de sentencia	Consolidadora

Problema jurídico abordado	Argumentación
¿Es posible que una regulación permita una distinción en los salarios entre aquellos que cumplen con los requisitos para un cargo público y aquellos que no los cumplen?	La dignidad del empleado, que implica recibir un trato justo sin discriminación, simplemente por ser humano, y la igualdad en el ámbito laboral, que conlleva la equiparación de derechos laborales para todas las personas empleadas en situaciones equivalentes. Si el Estado establece normativas que regulan las libertades, derechos o deberes del individuo sin considerar el valor supremo de la dignidad humana, estas regulaciones resultarán inadecuadas tanto desde una perspectiva lógica como sociológica en relación con la naturaleza de la condición personal del ser humano. Además, serían contrarias a la Constitución, ya que afectarían los derechos fundamentales que son esenciales para una "vida digna". Cuando hablamos de derechos fundamentales, nos referimos a los valores intrínsecos a la dignidad humana.

Sentencia	Sentencia T-540/00
Tipo de acción	Tutela
Radicado	Expedientes T- 260969 y T-261761
Tipo de sentencia	Reconceptualizadora y dominante

Problema jurídico abordado	Argumentación
¿La empresa Electricadora del Caribe S.A. - ESP vulnera el derecho a la igualdad de los actores al pagarles un salario inferior en comparación con otros empleados que desempeñan el mismo cargo, aunque trabajen en diferentes distritos de trabajo dentro de la misma empresa?	La Corte Constitucional ha sostenido que el principio de igualdad requiere que los entes y los hechos que se encuentren bajo una misma hipótesis reciban un trato uniforme, mientras que las regulaciones pueden variar cuando existen características sustanciales que justifiquen las diferencias. Es fundamental distinguir entre diferencias razonables y objetivas, por un lado, y discriminación sin un fundamento legítimo y claro, que atenta contra la dignidad humana y el principio de igualdad, por otro. De acuerdo con el artículo 13 de la Constitución, las autoridades están obligadas a proporcionar igual protección y trato a todas las personas, sin importar su religión, raza, orientación sexual, condición económica o social. La Corte Constitucional ha establecido que situaciones idénticas deben recibir igual trato, mientras que las situaciones distintas pueden tener consecuencias diferentes. Es importante destacar que no toda diferencia en el trato constituye una violación del derecho a la igualdad. En cada caso concreto, los jueces de tutela deben determinar si las diferencias están justificadas de manera razonable y objetiva, o si constituyen discriminación arbitraria e injusta que socava la dignidad humana y el principio de igualdad.

Sentencia	Sentencia T-545A/07
Tipo de acción	Tutela
Radicado	Expediente T-1371772
Tipo de sentencia	Consolidadora

Problema jurídico abordado	Argumentación
¿Es procedente utilizar la acción de tutela para abordar alegadas discriminaciones salariales originadas en la nomenclatura de cargos y empleos públicos, considerando (i) la improcedencia de esta acción para evaluar normas de carácter general relacionadas con los cargos, requisitos, funciones y escalas de	A pesar de que existen similitudes en las funciones realizadas, no son idénticas y además tienen diferentes bases normativas que se ajustan a las necesidades específicas de los tribunales respectivos. Por otro lado, el trabajo del profesional especializado en el Grado 33 se relaciona con todas las áreas de la Rama Judicial, mientras que las funciones desempeñadas por los Profesionales Universitarios Grado 21 en la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional están específicamente vinculadas a cada una de estas entidades. En consecuencia, esta Corte no

remuneración, y (2) la complejidad del problema que no puede ser resuelto en el corto plazo del trámite de la tutela?

encuentra una completa coincidencia en las responsabilidades entre los actores y el tercero que recibe un tratamiento preferencial injustificado, lo que impide considerar una violación al principio de "a trabajo igual, salario igual". Por lo tanto, se concluye que las diferencias en las funciones desempeñadas son más significativas que las posibles similitudes.

Sentencia	Sentencia T-369/16
Tipo de acción	Tutela
Radicado	Expediente T-5422885
Tipo de sentencia	Consolidadora

Problema jurídico abordado	Argumentación
<p>¿Existe una presunta diferenciación laboral injustificada al interior de la Alcaldía Municipal de Cartago, Valle del Cauca, que afecta a funcionarias que desempeñan el mismo cargo, realizan las mismas tareas y cumplen los mismos requisitos para ocupar esos puestos, lo que resulta en asignaciones salariales distintas, y si esta situación vulnera el principio "a trabajo igual, salario igual" y el derecho fundamental a la igualdad?"</p>	<p>En principio, la Sala podría considerar que la desigualdad salarial alegada por Martha Lucía Cardona Patiño se justifica en la protección de derechos adquiridos, el respeto de las condiciones laborales más favorables y la obligatoriedad de los fallos judiciales y las decisiones administrativas emitidas por la entidad principal. Sin embargo, esto no puede ser interpretado como una explicación razonable para una desigualdad tan evidente, ya que aceptar que situaciones contingentes, como las mencionadas en la defensa de la entidad, son la causa de una desigualdad material sería contraproducente para la garantía constitucional de los derechos fundamentales.</p> <p>En este caso, es evidente que existe una marcada desigualdad en el acceso a los derechos laborales de la demandante. Aunque ostenta el cargo de Secretaria Código 440 Grado 10 en el municipio, no recibe la misma remuneración salarial que otros empleados que ocupan la misma posición y realizan funciones unificadas según el Decreto municipal No. 03 del 20 de enero de 2011. Como ejemplo, la actora ha recibido un salario de un millón doscientos cincuenta y seis mil setecientos sesenta y nueve pesos (\$1'256.769), mientras que algunos de sus colegas perciben sumas significativamente superiores, como un millón setecientos treinta mil ciento ochenta y nueve pesos (\$1'730.189).</p> <p>A la luz de la argumentación presentada hasta este punto, la Corte no tiene ninguna duda de que la Alcaldía Municipal de Cartago en el Valle del Cauca ha vulnerado el derecho fundamental a la igualdad de la señora Martha Lucía Cardona Patiño. Esto se debe a que la entidad ha establecido un salario más bajo para ella en comparación con algunos de sus compañeros que ocupan la misma posición de secretaria, realizan idénticas funciones dentro de la misma institución municipal y laboran en condiciones laborales equivalentes. Esta acción contraviene directamente el principio constitucional "a trabajo igual, salario igual", ya que no existe una justificación razonable ni admisible desde una perspectiva constitucional que pueda respaldar la disparidad salarial.</p>

Nota: Elaboración propia basada en las sentencias de la Corte Constitucional citadas.

El análisis transversal de las siete sentencias de la Corte Constitucional colombiana sobre desigualdad salarial revela un enfoque constante en torno al principio constitucional "a trabajo igual, salario igual". Estas sentencias arrojan luz sobre el enfoque de la Corte en la protección de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

En primer lugar, la Corte ha enfatizado que el principio de igualdad salarial no es simplemente una norma legal, sino que tiene un rango constitucional sólido. Este principio se apoya en la idea de proporcionar igualdad de oportunidades a los trabajadores, lo que se alinea con los valores consagrados en la Constitución Política de Colombia. Los artículos 1º, 13, 25 y 53 de la Constitución se convierten en pilares fundamentales para respaldar y proteger la igualdad salarial. Esta base constitucional sólida subraya la importancia de asegurar que los trabajadores reciban un salario justo y equitativo por su labor.

Por otro lado, una cuestión recurrente abordada en estas sentencias es la discriminación salarial. La Corte ha examinado situaciones en las que trabajadores que realizan funciones idénticas o similares, bajo condiciones comparables, reciben salarios diferentes. En estos casos, se ha sostenido que la discriminación salarial vulnera el derecho fundamental a la igualdad. La Corte ha destacado la necesidad de corregir estas disparidades y garantizar que los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa, independientemente de factores no relacionados con su desempeño laboral.

En casos particulares, la Corte ha abordado situaciones en las que la afiliación sindical de un trabajador afecta su salario en comparación con aquellos que no son sindicalizados. En estas circunstancias, la Corte ha concluido que la desigualdad salarial en función de la afiliación sindical viola el derecho a la asociación sindical. Esta jurisprudencia refuerza la importancia de proteger los derechos de los trabajadores a la igualdad y la no discriminación en todas las facetas de su empleo.

No obstante, es importante advertir que la Corte ha subrayado que no toda diferencia salarial constituye una violación del derecho a la igualdad. Las diferencias en la remuneración deben estar razonable y objetivamente justificadas, tal como se puede percibir en el fallo T-540/00.

Esto se fundamenta al principio de tratar igual a aquellos que son iguales y proporcionar un trato diferenciado solo cuando existan razones legítimas y sólidas que respalden esas diferencias. La Corte ha abogado por la importancia de distinguir entre diferencias salariales basadas en motivos razonables y objetivos, y la discriminación salarial injustificada que atenta contra la dignidad humana y el principio de igualdad.

Por tanto, las sentencias de la Corte Constitucional colombiana reflejan un compromiso firme con la protección de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. La Corte ha establecido un marco sólido que respalda el principio "a trabajo igual, salario igual" como una piedra angular de los derechos de los trabajadores en Colombia, y ha instado a tomar medidas afirmativas para corregir las disparidades salariales y garantizar la igualdad de oportunidades.

Teniendo en cuenta lo anterior, frente a las sentencias de la Corte Constitucional colombiana relacionadas con la desigualdad salarial, esta posición arroja luz sobre el principio "a trabajo igual, salario igual". Estas sentencias proporcionan un sólido marco que puede ser de utilidad para abordar la problemática planteada en la investigación acerca de la desigualdad en la bonificación judicial creada por el Decreto 382 de 2013 para los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Colombia.

De un lado, la Corte Constitucional ha enfatizado que el principio de igualdad salarial no es simplemente una norma legal, sino que tiene un sólido fundamento constitucional en Colombia. Este principio se sustenta en la igualdad de oportunidades consagrada en la Constitución Política del país, respaldada por los artículos 1º, 13, 25 y 53. Estos artículos se convierten en pilares fundamentales que respaldan y protegen la igualdad salarial, lo que subraya la importancia de garantizar que los trabajadores reciban un salario justo y equitativo por su labor.

Además, las sentencias de la Corte Constitucional al abordar la cuestión de la desigualdad salarial, enfatizan que no se debe permitir la diferencia en la remuneración cuando los trabajadores realizan funciones idénticas o similares bajo condiciones comparables. Si en el caso de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se demuestra que la bonificación es significativamente inferior a la de otros servidores públicos en circunstancias similares, esto podría considerarse una violación del principio de igualdad.

Sin embargo, la Corte ha establecido que no toda diferencia salarial constituye una violación del derecho a la igualdad, siempre y cuando esté razonable y objetivamente justificada. Esta perspectiva es crucial para la investigación, ya que permite el análisis de si existen justificaciones razonables para la disparidad en la bonificación judicial del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en comparación con otros servidores públicos de la rama judicial.

La jurisprudencia ha sostenido que la desigualdad salarial es inaceptable cuando los trabajadores realizan funciones idénticas o similares bajo condiciones comparables. Si los servidores públicos de esta institución están siendo excluidos de la bonificación judicial en comparación con otros servidores públicos de la rama judicial que realizan labores relacionadas con la justicia, esto podría considerarse una violación del principio de igualdad. El análisis de la Corte también destaca que no toda diferencia salarial es admisible, y que estas diferencias deben estar razonable y objetivamente justificadas. Por lo tanto, si la disparidad en la bonificación judicial no tiene una justificación razonable y objetiva, podría considerarse una violación del derecho a la igualdad, como lo ha enfatizado la Corte.

Por otro lado, en las sentencias del Consejo de Estado también se han dado pronunciamientos referentes a la desigualdad salarial, destacando entre ellas las siguientes:

Tabla 2. Sentencias del Consejo de Estado

Fecha de sentencia	10/12/2015
Tipo de acción/medio del control	Nulidad y restablecimiento del derecho
Radicado	25000-23-42-000-2012-01097-01(2005-14)
Problema jurídico abordado	Argumentación
¿La actora tiene derecho a que la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) le reconozca, liquide y pague una Pensión Gracia, conforme al régimen especial establecido en la Ley 114 de 1913 y demás normas que rigen dicha prestación, de acuerdo con la jurisprudencia y legislación vigente?	La finalidad de la pensión gracia radica en corregir la desigualdad salarial existente entre los docentes en instituciones territoriales y los educadores a nivel nacional. Esta prestación se originó debido a las desfavorables condiciones económicas de los docentes en las instituciones territoriales, ya que sus salarios y beneficios laborales estaban a cargo de entidades locales con recursos limitados, lo que dificultaba el cumplimiento de sus obligaciones salariales. En otras palabras, la pensión gracia se estableció como un mecanismo respaldado por la Nación con el propósito de reducir la inequidad entre sus destinatarios, cuyos ingresos eran modestos, y los educadores nombrados por el Ministerio de Educación Nacional, quienes gozaban de salarios más elevados.
Fecha de sentencia	03/09/2021
Tipo de acción/medio del control	Nulidad y restablecimiento del derecho
Radicado	25000232500020090063102
Problema jurídico abordado	Argumentación
¿La demandante interrumpió el plazo de prescripción del derecho reclamado cuando este se volvió exigible debido a la anulación del Decreto 2668 de 1998?	El Decreto 610 de 1998, complementado por el Decreto 1239 de 1998, tenía como propósito poner fin a la desigualdad salarial que existía entre los magistrados de la Alta Corte y otros funcionarios del ámbito judicial. Conforme a lo expuesto en los preámbulos del Decreto 610 de 1998, la bonificación consiste en un ajuste permanente que, sumado a la prima especial de servicios y a los demás ingresos laborales, equipare al 80% de los ingresos que perciben los magistrados de la Alta Corte por concepto laboral. El reglamento establece que durante la vigencia fiscal de 2001, los ingresos laborales deberán equivaler al ochenta por ciento (80%) de los ingresos totales que perciben anualmente los magistrados del Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado. Esto implica que, para calcular el porcentaje de la bonificación por compensación, se requiere considerar el 80% de los ingresos totales percibidos por los magistrados de las Altas Cortes, y esta consideración abarca la prima de servicios, entre otros conceptos.
Fecha de sentencia	08/02/2022
Tipo de acción	Nulidad y restablecimiento del derecho
Radicado	44001233100020100005302
Problema jurídico abordado	Argumentación
¿Se justifica la necesidad de recalcular las prestaciones sociales de un agente del Ministerio Público que es beneficiario de la bonificación por compensación, teniendo en cuenta la inclusión de la prima especial de servicios?	El monto abonado por concepto de la bonificación por compensación corresponde a la diferencia entre el ingreso anual proyectado de un magistrado de Alta Corte y los ingresos anuales de un magistrado de Tribunal y otros cargos equivalentes. Este valor se obtiene mediante un cálculo matemático que considera todos los conceptos que constituyen los ingresos totales anuales de estos servidores. Por lo tanto, los beneficiarios de la prima especial de servicios, reconocida en la Ley 4ª de 1992, son los mismos que se benefician de los Decretos 610 y 1239 de 1998, ya que sus salarios están establecidos en función del 80% de los ingresos totales que reciben los magistrados de las Altas Cortes. La fórmula destinada a eliminar la desigualdad salarial en el sector de justicia, tal como está configurada normativamente, establece un vínculo inseparable entre la bonificación por compensación y la prima especial de servicios. Según esta relación, la bonificación por compensación se concibe como un ajuste permanente que, sumado a la prima especial de servicios y otros ingresos laborales, debe alcanzar el 80% de los ingresos que un magistrado de Alta Corte recibe por todos los conceptos laborales. Dado que en el presente caso se ha demostrado que al demandante, en calidad de Procurador Judicial II y por el período reclamado (del

7 de diciembre de 2001 al 12 de junio de 2009), ya se le reconoció la bonificación por compensación en un 80% de lo que un magistrado de Alta Corte percibe, y considerando la relación existente entre este beneficio laboral y la prima especial de servicios estipulada en el artículo 15 de la Ley 4 de 1992, la Sala concluye que se cumplen los requisitos para la aplicación del principio de cosa juzgada. En consecuencia, se revocará la sentencia apelada y se dictará un fallo acorde a lo resuelto previamente, dado que el aspecto de controversia ya está definido.

Fecha de sentencia	01/03/2022
Tipo de acción	Nulidad y restablecimiento del derecho
Radicado	76001233300020130031802

Problema jurídico abordado	Argumentación
¿El señor (...) tiene derecho al reajuste salarial solicitado, que consiste en que se le reconozca y pague la diferencia entre el valor reconocido por la demandada y el valor que resultaría de reconocerle la bonificación por compensación establecida en el Decreto 610 de 1998, equivalente al 80% de los ingresos salariales de los magistrados de las Altas Cortes? En caso afirmativo, ¿desde cuándo?	El Decreto 610 de 1998, complementado por el Decreto 1239 de 1998, fue diseñado con el propósito de poner fin a la desigualdad salarial existente entre los magistrados de las Altas Cortes y otros funcionarios del ámbito judicial. Según se definió en los considerandos del Decreto 610 de 1998, la bonificación por compensación implica un ajuste permanente que, sumado a la prima especial de servicios y otros ingresos laborales, debe alcanzar el 80% de los ingresos totales por cualquier concepto percibidos por los magistrados de las Altas Cortes. [...] El monto pagado por la bonificación por compensación se determina por la diferencia entre los ingresos anuales proyectados que reciben los magistrados de las Altas Cortes "por cualquier concepto" y los ingresos anuales de los magistrados de los tribunales y otros cargos equivalentes, fijando los ingresos laborales de estos últimos en un 80%. En este sentido, esta Sala de Conjuces, en diversas sentencias, ha aclarado que los beneficiarios de la bonificación por compensación tienen derecho al 80% de los ingresos obtenidos por los Magistrados de las Altas Cortes; estos ingresos deben incluir la prima especial de servicios, que engloba todos los ingresos laborales recibidos por los miembros del Congreso, incluyendo las cesantías percibidas por ellos, según la sentencia de unificación del 18 de mayo de 2016 con ponencia del Conjuez Dr. Jorge Iván Acuña Arrieta. [...] Por lo tanto, el señor (...) tiene derecho al reconocimiento y pago de la bonificación por compensación establecida en el Decreto 610 de 1998, es decir, al 80% de los ingresos salariales totales de un magistrado de Alta Corte, en su calidad de Procurador 62 Judicial II Penal. [...] En consecuencia, tiene derecho a recibir la diferencia entre lo que efectivamente ha recibido y lo que dejó de percibir, considerando que la prescripción se interrumpió mediante el ejercicio del derecho de petición el 27 de agosto de 2012."

Fecha de sentencia	07/06/2022
Tipo de acción	Nulidad y restablecimiento del derecho
Radicado	15001233300020150078402

Problema jurídico abordado	Argumentación
¿El fiscal delegado ante el tribunal superior, que asumió su cargo en el año 2004, tiene derecho al reconocimiento de la bonificación por compensación, que implica otorgarle el 80% de los ingresos devengados por los magistrados de alta corte?	El objetivo de expedir el Decreto 610 de 1998, complementado por el Decreto 1239 de 1998, que estableció la bonificación por compensación, fue eliminar la desigualdad salarial existente entre los magistrados de alta corte y otros funcionarios del sector judicial. Esta bonificación implica un ajuste permanente que, sumado a la prima especial de servicios y a los demás ingresos laborales, debe alcanzar el ochenta por ciento (80%) (a partir de 2001) de los ingresos que los magistrados de alta corte perciben por cualquier concepto laboral. La norma dispone explícitamente que a partir del tercer año fiscal (es decir, el 1 de enero de 2001), los ingresos laborales serán iguales al ochenta por ciento (80%) de lo que por todo concepto devengan anualmente los magistrados del Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado. Esto significa que para calcular el porcentaje de

la bonificación por compensación se toma el 80% de todos los conceptos laborales que los magistrados de las altas cortes reciben, tal como se estableció en la Sentencia de Unificación de esta Sala de Conjuces, incluyendo las cesantías de los Congresistas (...). Por lo tanto, la Sala de Conjuces considera que el demandante, como beneficiario de la Bonificación por Compensación, tiene derecho a que se le otorgue el 80% de los ingresos devengados por los magistrados de alta corte a partir del año 2004 y posteriores (según la fecha en que asumió el cargo como fiscal delegado ante el tribunal superior, que fue el 11 de febrero de 2004), y en estos ingresos deben incluirse todos los conceptos laborales percibidos por los miembros del Congreso, incluyendo las cesantías que estos reciben, como se indicó anteriormente en la sentencia de unificación del 18 de mayo de 2016 con la ponencia del conjuce Jorge Iván Acuña Arrieta. Por lo tanto, se modificará la sentencia apelada de acuerdo con esta disposición."

Fecha de sentencia	01/09/2022
Tipo de acción	Nulidad y restablecimiento del derecho
Radicado	25000-23-42-000-2015-01240-02 (4140-2021)

Problema jurídico abordado	Argumentación
¿La ex Procuradora Judicial II tiene el derecho a ser beneficiaria de la Bonificación por Compensación y, por lo tanto, debe recibir el 80% de los ingresos devengados por los magistrados de alta corte a partir del año 2000 en adelante?	El propósito de emitir el Decreto 610 de 1998, modificado por el Decreto 1239 de 1998, que estableció la Bonificación por Compensación, fue eliminar la desigualdad salarial entre los magistrados de alta corte y otros funcionarios del sector judicial. Esta bonificación es un ajuste permanente que, junto con la Prima Especial de Servicios y otros ingresos laborales, debe alcanzar el ochenta por ciento (80%) (a partir de 2001) de los ingresos que los magistrados de alta corte perciben por cualquier concepto laboral. La norma establece específicamente que a partir del tercer año fiscal (es decir, el 1 de enero de 2001), los ingresos laborales serán iguales al ochenta por ciento (80%) de lo que por todo concepto devenguen anualmente los magistrados del Consejo Superior de la Judicatura, de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado. Esto implica que, para calcular el porcentaje de la Bonificación por Compensación, se toma el 80 % de todos los conceptos laborales que devengan los magistrados de las altas cortes, tal como se estableció en la Sentencia de Unificación emitida por esta Sala de Conjuces, incluyendo las cesantías de los Congresistas. (...) [E]n vista de lo anterior, esta Sala de Conjuces considera que la demandante, como beneficiaria de la Bonificación por Compensación, tiene derecho a recibir el 80% de los ingresos que devengan los magistrados de alta corte a partir del año 2001 en adelante, el 70% para el año 2000 y el 60% para el año 1999, y en estos ingresos deben incluirse todos los conceptos laborales percibidos por los miembros del Congreso, incluyendo las cesantías que estos reciben, como se indicó anteriormente en la sentencia de unificación del 18 de mayo de 2016 con la ponencia del conjuce Jorge Iván Acuña Arrieta. Por lo tanto, se modificará la sentencia apelada de acuerdo con esta disposición."

Nota: Elaboración propia basada en las sentencias del Consejo de Estado citados.

A través de diversas sentencias, el Consejo de Estado ha abordado la problemática de la desigualdad salarial en varios contextos laborales, que incluyen a educadores, agentes del Ministerio Público, fiscales delegados y procuradores judiciales II. Aunque las ocupaciones y cargos de los demandantes varían, se observa un denominador común: el uso del Decreto 610 de

1998, junto con el Decreto 1239 de 1998, como el fundamento legal principal en la mayoría de estos casos. La relevancia de estos decretos radica en su papel esencial para corregir la desigualdad de ingresos en diferentes sectores laborales. Independientemente del ámbito ocupacional, el Decreto 610 y su modificación se han convertido en un medio unificador para abordar la cuestión de la desigualdad salarial. Estos decretos establecen una normativa que busca garantizar que los beneficiarios reciban una parte justa de los ingresos que corresponde a los magistrados de las Altas Cortes.

Un concepto central que se repite en todas las sentencias es el de la Bonificación por Compensación, un ajuste permanente que, cuando se suma a la prima especial de servicios y a los demás ingresos laborales, busca igualar al 80% de los ingresos que los magistrados de las Altas Cortes perciben por cualquier concepto laboral. Esta bonificación es esencial para garantizar una mayor equidad en los ingresos de los servidores judiciales. Un elemento crucial es la vinculación de la prima especial de servicios en el cálculo de la Bonificación por Compensación. Se destaca que esta prima engloba todos los ingresos laborales percibidos por los miembros del Congreso, incluyendo las cesantías. La prima especial de servicios es, por tanto, un componente fundamental para alcanzar el 80% de igualación de ingresos.

En cuanto a la fecha de vigencia, las sentencias señalan que, a partir del año 2001, los ingresos laborales deben equivaler al 80% de los ingresos totales que perciben anualmente los magistrados de las Altas Cortes. Para años anteriores, se establecen porcentajes menores, como el 70% para el año 2000 y el 60% para el año 1999. Por último, el análisis de la prescripción es un aspecto relevante. Las sentencias establecen que la prescripción de los derechos relacionados con la Bonificación por Compensación puede interrumpirse mediante el ejercicio de derechos de petición, lo que es de suma importancia para los solicitantes que buscan el reajuste salarial.

En síntesis, el Consejo de Estado ha mantenido una posición coherente y sólida en estas sentencias, respaldando firmemente el objetivo de eliminar la desigualdad salarial en los casos que se han analizado. La Bonificación por Compensación se ha configurado como un mecanismo esencial para lograr esta igualdad de ingresos, y se subraya la necesidad de considerar la prima especial de servicios y las cesantías en su cálculo. La jurisprudencia se orienta a asegurar que los beneficiarios reciban su parte justa de los ingresos, y se proporciona claridad sobre los porcentajes correspondientes a diferentes períodos.

A pesar de que las sentencias analizadas se basan en un marco legal específico (el Decreto 610 de 1998 y su modificación por el Decreto 1239 de 1998) relacionado con la desigualdad salarial en la rama judicial y que difiere del Decreto 382 de 2013 que se aplica a los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el análisis de estas sentencias puede ser relevante para abordar la cuestión de la desigualdad en la bonificación judicial creada por el Decreto 382 de 2013.

Las sentencias estudiadas indican la importancia de abordar la desigualdad salarial y cómo las regulaciones legales se han utilizado para corregir esta disparidad en ingresos. Aunque el marco legal específico es diferente, la jurisprudencia existente en el Consejo de Estado enfatiza la necesidad de corregir las desigualdades salariales en el ámbito laboral, lo que puede proporcionar un precedente importante para otros sectores públicos.

Si bien no se puede aplicar directamente el Decreto 610 de 1998 y el Decreto 1239 de 1998 al Decreto 382 de 2013, dado que se trata de marcos legales distintos, el espíritu detrás de las sentencias y el enfoque del Consejo de Estado para abordar la desigualdad salarial pueden ofrecer pautas generales y principios que podrían ser útiles en la discusión de la bonificación judicial en el contexto del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

De acuerdo a lo anterior, estas altas instancias judiciales han establecido criterios y precedentes en materia de remuneración y derechos laborales que pueden incidir en la interpretación de los criterios de asignación de la bonificación judicial; al no contar con un corpus jurisprudencial consistente y relevante sobre el problema jurídico sobre la materia objeto de investigación, resulta necesario enfocar el análisis en otros elementos legales, normativos y doctrinarios, como la revisión de las leyes, decretos y políticas relacionadas con la remuneración y el empleo público en el instituto.

En virtud de la cláusula general de competencia legislativa conferida al Congreso de la República, se emitió la Ley 4 de 1992, la cual establece que esta asignación salarial tiene como propósito incentivar la eficacia y eficiencia de los empleados públicos que participan en la investigación y el análisis técnico de casos judiciales. Según la ley, la bonificación se calcula sobre el salario básico mensual y su porcentaje puede variar entre el 10% y el 30%, dependiendo de las condiciones y características del cargo desempeñado. Esta ley, en su artículo primero, establece las normas, objetivos y criterios que el Gobierno Nacional debe seguir para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, los miembros del Congreso Nacional y la Fuerza Pública. Asimismo, se dictan disposiciones relacionadas con las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales.

De esta manera, la bonificación judicial, creada para los servidores de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar, tiene como característica principal que solo se aplica a aquellos que gozan del régimen salarial y prestacional establecido en los Decretos 57 y 110 de 1993, 106 de 1994, 43 de 1995 y que vienen rigiéndose por el decreto 874 de 2012, así mismo dicha bonificación constituye factor salarial únicamente para la base de cotización al Sistema General de Pensiones y

al Sistema General de Seguridad Social en Salud, excluyéndosele como factor para liquidar otros efectos legales.

En el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, la asignación de la bonificación judicial está sujeta a una serie de criterios y requisitos, como la participación efectiva en investigaciones y análisis técnicos de casos judiciales, la presentación de informes periciales y la asistencia a audiencias y juicios. Además, esta asignación puede ser objeto de revisión periódica para garantizar que se cumplan los requisitos establecidos.

En consecuencia, y tras un análisis exhaustivo del marco normativo y los fundamentos que respaldan la emisión del Decreto 382 de 2013, resulta imperativo aludir al contexto histórico que ha dado lugar a la diferenciación de regímenes salariales y prestacionales en la Rama Judicial y la Justicia Penal Militar. Esta diferenciación ha generado la creación de diversas bonificaciones como resultado de dicha evolución.

En la decisión del Honorable Consejo de Estado en su sección segunda, el pasado 29 de noviembre de 2007, dentro del radicado 263-00 y en concordancia con la ley 4 de 1992, se emitió Decretos que permitían a los servidores de la Rama Judicial optar por uno u otro régimen salarial es decir régimen ordinario o régimen optativo y fijaron expresamente los salarios de los empleados de la Rama Judicial. En este sentido, el Decreto 51 de 1993 incluyó un sistema de salarios para aquellos trabajadores que no se beneficiaron del nuevo régimen y continuaron bajo las disposiciones vigentes antes de la publicación de dicho Decreto (Arevalo, 2019, pág. 2).

De esta manera se dio cumplimiento a lo ordenado por el artículo 14 de la ley 4 de 1992, en lo referente a la revisión y nivelación salarial, que mediante los Decretos 53 y 57 de 1993, establecieron un sistema de salarios y beneficios para los empleados de la Fiscalía General de la Nación y de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar, en concordancia con el Departamento

Administrativo de la Función Pública órgano competente para conceptuar en materia salarial y prestacional, generando como resultado que empleados y funcionarios de la Rama Judicial se beneficiaran con incrementos que superaron el 100% del salario que devengaban en el año 1992.

Por tanto, y con la implementación de los dos sistemas, es decir, sistema ordinario y optativo, se eliminó la dispersión de ingresos mensuales del sistema anterior, y con ello se niveló los salarios correspondientes a los empleos de igual naturaleza y complejidad funcional. En concordancia con lo anterior, en los últimos años se han fijado algunas compensaciones salariales adicionales, tales como la prima de actividad judicial, la prima por productividad y los ajustes al sistema de remuneración para empleados de la rama Judicial.

De acuerdo con este concepto, el gobierno ha realizado grandes esfuerzos para mejorar los ingresos de estos servidores, a pesar de las limitaciones del presupuesto estatal. Ahora bien, el Gobierno Nacional tiene una expresa obligación de nivelar salarialmente a los servidores públicos de la Rama Judicial, Fiscalía General de la Nación y Justicia Penal Militar, en los términos del párrafo del artículo 14 de la Ley 4 de 1994; en este orden de ideas se infiere que si el legislador autorizó el reconocimiento de remuneraciones como la bonificación por compensación o prima especial de servicios sin carácter salarial para los funcionarios de dichas entidades, no implica necesariamente que se deba ampliar frente a otras prestaciones que no fueron expresamente enunciadas.

Con relación a lo anteriormente expuesto, la Honorable Corte Constitucional se refirió propiciamente mediante sentencia C-244 de 2013, en la cual estableció en relación a la nivelación salarial que: "(...) el legislador en Colombia tiene la competencia para determinar que algunos

pagos de nómina no formen parte del factor salarial o que, incluso, para ciertos rangos de ingresos, el salario no genere prestaciones sociales (...)" (Corte Constitucional , 2013).

Sin embargo, tampoco ha perdido de vista que el derecho del trabajo tiene el concepto de igualdad redistributiva para los de menores ingresos y los económicamente más vulnerables. Entonces, el tema no se limita a la igualdad formal y abstracta entre salarios, si no que "(...) los poderes públicos deben adoptar medidas que disminuyan o eliminen injusticias y a las cuales se les reconoce "un designio compensatorio o reparador de previas desigualdades reales" que afectan profundamente el derecho a la dignidad humana (...)" (Corte Constitucional, 2021).

Es importante tener en cuenta que, debido al desarrollo tardío, erróneo y sectorizado de las nivelaciones salariales correspondientes, se han ampliado las brechas salariales entre funcionarios y empleados judiciales. Esta situación ha generado desequilibrios significativos en términos de remuneración y ha contribuido a la desigualdad en el ámbito laboral de la justicia.

El enfoque exclusivo en salarios altos no aborda la complejidad de la situación, ya que es crucial considerar la forma en que se han implementado las nivelaciones salariales y las consecuencias que han tenido en la estructura salarial de la institución. El desarrollo tardío implica que se han presentado demoras en la implementación de ajustes salariales necesarios, lo cual ha generado una acumulación de desigualdades a lo largo del tiempo. Además, el enfoque erróneo y sectorizado ha llevado a la fragmentación de las nivelaciones salariales, donde algunos grupos o categorías de funcionarios han sido beneficiados en mayor medida que otros. Esto ha contribuido a la ampliación de las brechas salariales, ya que existen diferencias significativas en la remuneración entre diferentes cargos y categorías dentro del ámbito judicial.

Es importante destacar que la brecha salarial no solo se limita a los trabajadores del sector judicial, sino que también se extiende a otros sectores y entidades públicas en Colombia. La brecha

salarial es una preocupación constante en el país, y se han realizado esfuerzos para establecer políticas y prácticas de remuneración más equitativas y justas para los trabajadores del sector público, sin embargo, reducir la brecha salarial requiere un enfoque multifacético y una serie de políticas públicas que fomenten la igualdad laboral y la igualdad salarial.

Capítulo 2: Análisis comparativo de la situación salarial, prestacional, de desempeño, jornada y condiciones entre el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y la Fiscalía General de la Nación.

Avanzando en el tema y teniendo claro que, para el caso en concreto, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y la Fiscalía General de la Nación, las cuales están involucradas en la administración de justicia en Colombia y tienen funciones que pueden ser similares en algunos aspectos son entidades diferentes, con distintos regímenes salariales y prestacionales.

El Decreto 53 de 1993, por el cual se dictan las estipulaciones sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación, en su artículo primero, establece que dicho el régimen será obligatorio para quienes ingresen al servicio a partir de su vigencia, aunado a ello establece de manera expresa que no determina la remuneración de los demás funcionarios de organismos e instituciones del sector público en particular, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. En idéntico sentido, el artículo primero del Decreto 875 de 2012, sustrae de manera especial al Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses de su ámbito de aplicación, es decir, que también deja claro que a los funcionarios de dicha entidad no les es aplicable este régimen salarial y prestacional.

Ahora bien, según el artículo 31 de la Ley 270 de 1996, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se encuentra adscrito a la Fiscalía General de la Nación. Entidad de derecho público, dotada de personería jurídica, con autonomía administrativa y patrimonial y organizado con el carácter de establecimiento público de orden nacional. Pero en cuanto, a la remuneración de los servidores del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el Gobierno Nacional, en desarrollo de la Ley 4ª de 1992, ha venido regulando de manera expresa e independientemente de su cualidad de entidad adscrita a la Fiscalía General de la Nación. En cuanto a la comparación salarial y de factores entre ambas entidades, es importante destacar que cada una tiene su propia estructura salarial y políticas de remuneración, lo que puede generar diferencias en el salario de los trabajadores.

Así las cosas, no se puede afirmar que en virtud del principio de igualdad y el hecho de que el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se encuentra adscrito a la Fiscalía General de la Nación, sea razón para que se incluyan como beneficiarios de la mencionada bonificación judicial del Decreto 382 de 2013, a los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, puesto que estudiado el marco normativo se evidencia que no le es dado a la autoridad administrativa ni a la judicial, la interpretación extensiva de normas, especialmente si se tiene en cuenta que la Fiscalía General de la Nación es una entidad con plena autonomía administrativa y presupuestal que también hace parte de la Rama Judicial y aun así se expidieron separadamente los decretos que de manera expresa y taxativa crearon la bonificación judicial para los servidores de estas entidades las cuales tienen su propio régimen salarial y prestacional preestablecido en otras disposiciones especiales.

En este punto, es relevante destacar que actualmente existen numerosas demandas de nulidad y restablecimiento del derecho interpuestas contra el Decreto 382 de 2013 por parte de los

funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Estas demandas tienen como objetivo ser beneficiarios de la bonificación mencionada. Sin embargo, en sentencia emitida en el año 2022 por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, en el caso de radicado 250002342000201801906000, con la ponencia del magistrado Carlos Enrique Bernal, se negaron las pretensiones. El operador judicial argumentó que no es factible realizar una interpretación extensiva que permita concluir que a partir del Decreto 382 del 6 de marzo de 2013 “Por el cual se crea una bonificación judicial para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación” la calidad de beneficiarios de dicha bonificación judicial a servidores de otra entidad distinta a las mencionadas expresamente en cada cuerpo normativo y que, tiene su propio régimen salarial y prestacional preestablecido en otras disposiciones especiales, como es el caso del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (Tribunal Administrativo de Cundinamarca, 2022).

La Fiscalía General de la Nación es una entidad que tiene una estructura jerárquica más compleja que el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, lo que puede reflejarse en mayores niveles de remuneración para algunos cargos. Además, la Fiscalía tiene una presencia más amplia en todo el país, con oficinas en todas las ciudades principales y en muchas zonas rurales, lo que también puede influir en los salarios. Por su parte, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses cuenta con sedes en las principales ciudades del país, sin alcanzar una cobertura total.

Frente al funcionamiento legal de las entidades, se tiene que la ley que regula el funcionamiento del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses es la Ley 938 de 2004 conocida también como el Estatuto Orgánico de la Fiscalía General de la Nación y por el

otro lado, la ley que regula el funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación es la Ley 270 de 1996, modificada por la Ley 906 de 2004.

Ahora bien, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses como la Fiscalía General de la Nación son instituciones encargadas de la investigación y el análisis forense como se ha indicado anteriormente, pero cada una tiene sus propios procesos y procedimientos específicos. En primer lugar, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, tiene a cargo procesos y procedimientos para la investigación y análisis forense que van desde la recepción del caso y recolección de evidencias físicas y documentales, pasando por la realización de exámenes físicos y análisis de evidencias, identificación de la víctima, determinación de la causa de la muerte o lesiones y la realización de informe pericial.

En segundo lugar, la Fiscalía General de la Nación, por su parte tiene a su cargo el proceso de investigación penal en el que se pueden incluir la utilización de pruebas y resultados forenses. En cuanto a los procedimientos específicos pueden variar dependiendo del caso, pero en general se puede partir desde la recepción de la denuncia o la investigación de oficio, la recolección de pruebas y evidencias físicas y documentales, el análisis y procesamiento de las pruebas forenses para posteriormente realizar la formulación e imputación de cargos o determinar el archivo del expediente si no da lugar a la investigación.

De esta manera se puede determinar que los procesos y procedimientos que se siguen en ambas instituciones son complementarios, pero diferentes, uno tiene un enfoque de análisis científico y el otro tiene un enfoque de investigación penal. Cada una tiene sus propios objetivos y métodos de trabajo, pero ambos procesos son necesarios para llegar a conclusiones precisas y justas en un caso.

Ahora bien, frente a la situación salarial, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, por ser una entidad adscrita a la Fiscalía General de la Nación, tienen un régimen de carrera administrativa de naturaleza especial, el cual se encuentra regulado en el Decreto Ley 020 de 2014, el cual establece que su administración y vigilancia está asignada a las Comisiones de Carrera Especial, por ello en su artículo segundo, indica que para estas entidades la carrera especial es el sistema técnico de administración de personal cumpliendo con los principios constitucionales de la función pública, esto, es garantizando la igualdad en las oportunidades para poder acceder a los cargos de dichas instituciones, claro está demostrando que se posee los méritos e idoneidad que se requiere en el desempeño del cargo.

De conformidad con la naturaleza jurídica y la ubicación en la estructura del Estado, se tiene que la Fiscalía General de la Nación es una persona jurídica que hace parte del sector central de la Rama Judicial del Poder Público, en el orden nacional, cuya estructura orgánica y funcional se encuentra prevista en el Decreto Ley 016 de 2014 modificado mediante el Decreto Ley 898 de 2017, por su parte El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses pertenece a la Rama Judicial y se encuentra adscrito a la Fiscalía General de la Nación, como establecimiento público del orden nacional según está previsto en el artículo 33 de la ley 938 de 2004.

Así las cosas, es importante ampliar el concepto de entidad adscrita, la cual, de acuerdo con el portal de la función pública, se define como “entidades del sector descentralizado del orden nacional o territorial con autonomía administrativa, financiera, personería jurídica y patrimonio propio, que cumplen funciones administrativas o prestan un servicio” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023).

Por tal motivo, se puede inferir que si bien es cierto el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses hace parte de la Fiscalía General de la Nación como entidad adscrita, es, a

manera descentralizada, por servicios del sector técnico científico, en virtud de la cual ejerce una actividad especializada que no puede ser transgredida por el ente rector al que pertenece, por la misma autonomía aludida y sobre la cual no se ejerce ningún control menos sobre las decisiones u actos administrativos que este profiere o deba proferir en cumplimiento de sus funciones.

Por su parte, la Fiscalía General de la Nación, es un organismo creado por la constitución política de 1991, que reemplazo al sistema judicial vigente hasta entonces, donde la investigación y acusación de los delitos ante un juez penal estaba a cargo de un juez de instrucción criminal. Al respecto, uno de los temas más discutidos en la Asamblea Nacional Constituyente fue el lugar orgánico que debería ocupar la Fiscalía General de la nación, pero luego de esta discusión, se resolvió ubicarla dentro de la Rama Judicial, específicamente en el Título VIII de la Constitución y adiccionarla a la lista de órganos que administran justicia en el artículo 116 de la misma. Además, así lo dispuso de manera expresa en el artículo 249 inciso 3 “La Fiscalía General de la Nación forma parte de la Rama Judicial”. De esta manera se mantuvo la coherencia con el artículo 28 de la Constitución que establece que nadie podrá ser privado de la libertad, ni su domicilio registrado, sin orden de autoridad judicial competente y con el artículo 15 que requiere orden de autoridad judicial, para interceptar comunicaciones. Sin embargo, la misma constituyente alerto los problemas que podría generar esta naturaleza judicial, con relación a la necesidad de armonizar la Fiscalía General de la Nación.

Comparativo de Igualdad en el Desempeño, Jornada, Condiciones y Régimen Salarial de los Servidores.

Una vez revisado la naturaleza jurídica de estas instituciones nos concentraremos en la relación de igualdad del desempeño, jornada, condiciones y régimen salarial de los servidores de las dos entidades, para lo cual se tiene que, por igualdad salarial, se entiende que todos los

empleados tienen derecho a la misma remuneración por el mismo trabajo. Aunque el concepto es simple, el significado real y la implementación de la igualdad de remuneración han demostrado ser complejos en la sociedad colombiana y más en el ámbito de cargos públicos.

En general, se tiene que la jornada laboral de un empleado del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses puede variar dependiendo del cargo y la función que desempeñe, según lo establecido en la Resolución No. 000472 de fecha 19 de abril de 2010, la jornada laboral será de máximo 44 horas semanales, lo equivalente a 176 horas mensuales. Comprende 8 horas diarias de trabajo de lunes a viernes, con dos días de descanso consecutivos. Sin embargo, en algunas áreas como el servicio de urgencias y las salas de autopsias, se pueden establecer turnos de trabajo rotativos que incluyan días de trabajo en fin de semana y días festivos (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2010, pág. 2).

Por otra parte, La jornada laboral de la Fiscalía General de la Nación en Colombia es de 8 horas diarias, de lunes a viernes, con un total de 40 horas semanales. Sin embargo, dependiendo del cargo y de las necesidades del servicio, se pueden presentar jornadas laborales adicionales, incluyendo horas extras y trabajo en fines de semana o días festivos. jornadas especiales deben ser remuneradas de acuerdo con las normas laborales vigentes.

En ese mismo sentido, recobra importancia el concepto de “Trabajo de igual valor”, puesto que esté puede significar un trabajo o una actividad igual o similar, así como un trabajo que no es similar, pero tiene el mismo valor. Esa distinción es importante porque el trabajo puede tener diferentes calificaciones, habilidades, responsabilidades o condiciones, pero aun así pueden tener el mismo valor y, por lo tanto, debería ser retribuido de la misma manera, dicho con otras palabras, surge el principio de igualdad retributiva, el cual ha sido uno de los temas de mayor relevancia para el derecho laboral y se ha constituido como un elemento fundamental en la lucha contra la

discriminación salarial, en su desarrollo este principio eventualmente conducirá al hecho de que cuando trabajadores objeto de comparación reciben diferentes salarios por razones distintas a las diferencias en su producción, es decir por razones irrelevantes, no objetivas e irracionales, estaría recibiendo un trato discriminatorio.

El principio de "a trabajo igual salario igual" fue proclamado por primera vez en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año 1917, la cual en su fracción VII del artículo 123 disponía:

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad (Cámara de Diputados, 1917).

A nivel internacional fue establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, Así mismo el principio «salario igual por un trabajo de igual valor» se expresó originalmente en 1919 en el Estatuto de la Organización Internacional del Trabajo.

El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tal como se establece en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, no es lo mismo que la igualdad de remuneración por igual trabajo. Pues la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor limita la aplicación del principio de igualdad de remuneración al trabajo realizado por dos o más personas en la misma área y en la misma empresa o sector.

En el caso en concreto, ese principio de igualdad se limita al sector de la entidad pública en la que se realizan las labores, teniendo en cuenta que las dos entidades pertenecen a la rama Judicial, de manera directa la Fiscalía General de la Nación y de manera indirecta el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, quien es adscrito.

En Colombia, la Ley 6 de 1945, en su artículo 5º, acogió el segundo principio, cuando indico que “las diferencias de salarios entre empleados de una misma empresa de la misma economía y labores similares podrán basarse únicamente en el desempeño profesional, técnico, de antigüedad, experiencia, ocupación, responsabilidades familiares o desempeño laboral, y en ningún caso será razón las diferencias de nacionalidad, género, edad, religión, opinión política o actividad sindical (Congreso de la Republica de Colombia, 1945, pág. 2)

Posteriormente, en 1950 el Código Sustantivo del Trabajo adoptó el principio de «a trabajo igual salario igual», en su artículo 143, modificado este último por el artículo 7º de la Ley 1496 de 2011, que introduce el concepto “a trabajo de igual valor salario igual”.

Al respecto, la Corte Suprema de justicia, en sentencia de la Magistrada ponente, Dra. Clara Cecilia Dueñas, sostuvo que, para aplicar el principio de “a trabajo igual salario igual”, los demandantes estaban obligados a probar que el trabajo realizado se hizo en igualdad de condiciones de eficiencia, responsabilidad, eficacia, intensidad y calidad de trabajo (Corte Suprema de Justicia , 2016, pág. 8).

En efecto, según la sentencia, no basta con que un trabajador asuma formalmente la misma condición que otro trabajador cuando se aplica el principio de igualdad de retribución o remuneración. Puesto que según el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, es importante determinar si dos trabajadores están realizando un trabajo de igual valor en el mismo lugar, el mismo día, en las mismas condiciones efectivas.

Ahora bien, visto el contexto de aplicabilidad del principio de “a trabajo igual salario igual” procederemos a revisarlo dentro del marco de la Desigualdad en la bonificación judicial, que es el caso objeto de esta investigación. Se tiene que el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo establece en su numeral primero los tres elementos que constituyen “igual trabajo”, el primero de ellos es el mismo puesto o cargo, el segundo la misma jornada de trabajo y el tercero las mismas condiciones de eficiencia del trabajo. La combinación de estos tres factores crea un equilibrio salarial entre los trabajadores que realizan el mismo trabajo, pero no reciben el mismo salario. Por ello se expidió la Ley 1496 de 2011, la cual tiene por objeto el garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y fijar todas las formas de remuneración del trabajo, establecer mecanismos para hacer real y efectiva esta igualdad tanto en el sector público como en el privado, y posibilitar la eliminación de todas las formas de discriminación salarial de conformidad con el artículo primero de la citada norma (Congreso de la Republica de Colombia , 2011).

Además, esta ley adiciona un numeral al artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que las diferencias en el trato de salario o compensación se consideran injustificadas hasta que un empleador pueda demostrar factores objetivos para la diferencia. Por consiguiente, al revisar y comparar el derecho a la igualdad salarial o en la determinación del régimen salarial de los funcionarios públicos del Instituto Nacional de Medicina legal y Ciencias Forenses respecto de los de la Fiscalía General de la Nación, se debe recordar que el artículo 123 de Constitución Política de 1991, que estableció las bases para definir a los agentes al servicio del Estado, determinar la naturaleza de su relación y establecer el correspondiente régimen de salarios y prestaciones. El tema ha sido regulado desde que se consolidó en el sistema constitucional que rige al país. La precisión de este tema depende de una definición general de la función pública, la cual es el origen

de esta situación objeto de análisis, por tal razón es trascendental recordar la definición más común de función pública, dada por varios autores de derecho administrativo y en particular por la Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, quien indicó:

La función pública es la reglamentación que se hace de la manera como debe desenvolverse la relación laboral entre el empleado y el Estado en todos los elementos que necesariamente enmarcan la situación de cada una de las partes, precisando las condiciones de ingreso, permanencia y retiro del servicio, los deberes y derechos de unos y otros así como las responsabilidades, sistemas de control, régimen disciplinario y prestacional y demás aspectos que se desprenden de la naturaleza de esa relación o que por definición legal hacen parte de ella (Corte Constitucional , 2003).

Esta definición es la base y directriz para atender y coordinar el carácter primario de la relación laboral de los empleados públicos, determinando el régimen salarial y prestacional, al igual que los sistemas disciplinarios y los controles administrativos, de conformidad con las Normas Generales del Estado, entre los cuales se encuentra el principio general de igualdad, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política y también el principio de igualdad en las relaciones laborales, consagrado en el artículo 53 de la misma norma.

En consecuencia y en relación con el tema que nos ocupa en el desarrollo de este documento, la regulación del régimen salarial y prestacional de los servidores del Estado falla en la continuidad y uniformidad de normas que corresponden a los principios de unidad establecidos en el artículo 123 de la Constitución citada en este artículo, pues a pesar de la existencia de la Ley 4 de 1992, ley marco que articula las normas, objetivos y criterios que debe respetar el Estado, para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, asegurando el

principio de igualdad. Existe una serie de leyes relacionadas con este tema para determinar el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, destacándose la tendencia a crear sistemas específicos para cada organismo estatal y complementariamente esa normatividad cambia de año en año, lo que crea confusión en cuanto a qué reglas se aplican a situaciones específicas como la de los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Así las cosas, y de conformidad con el artículo 150 de la Constitución Política, la competencia para fijar la escala salarial de los Servidores Públicos, le fue otorgada al Congreso de la República, el cual mediante la Ley 4 de 1992, paso dicha facultad al Poder Ejecutivo.

En la actualidad en la Rama Judicial coexisten dos tipos de regímenes salariales y prestacionales, por un lado, se encuentra el régimen ordinario o también conocido como el de los no acogidos el cual está regulado a través del Decreto 51 de 1993 y los que anualmente lo han reemplazado y es aplicable a quienes estando vinculados con anterioridad al 1 de enero de 1993, dentro de los plazos otorgados en los Decretos de salario por el Gobierno Nacional no renunciaron al mismo y no se acogieron al nuevo régimen, y el régimen especial o acogido mediante el Decreto 57 de 1993 y 110 de 1993, de obligatorio cumplimiento para quienes se vincularon a partir del 1 de enero de 1993 y para quienes estando vinculados con anterioridad a esta fecha, dentro del término fijado por el Gobierno optaron por el mismo.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, a pesar de ser una entidad adscrita a la Fiscalía General de la Nación, posee un régimen salarial y prestacional distinto, es así que el artículo primero del Decreto 382 de 2013 determinó a quienes aplica el régimen salarial y prestacional establecido en el Decreto 53 de 1993 regido por el Decreto 875 de 2012.

Por tanto, y en concordancia con lo indicado anteriormente, el Decreto 53 de 1993, mediante el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores

públicos de la Fiscalía General de la Nación, en su artículo primero, indica, que será de obligatorio cumplimiento para quienes se vinculen al servicio con posterioridad a la vigencia del mismo, es decir posterior al 7 de enero de 1993, 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, en especial hace referencia clara y precisa al Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (p.1).

De esta manera, el Decreto 382 de 2013, en su artículo tercero menciona, que ninguna autoridad tiene la facultad de establecer o modificar el régimen salarial o prestacional estatuido por las normas del presente Decreto, analizando este argumento, es concordante con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 4 de 1992, porque de ser así, cualquier disposición en contrario no produciría ningún efecto ni creará ningún derecho inherente.

Capítulo 3: Factores institucionales, sociales y culturales que contribuyen a la desigualdad en la bonificación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

La desigualdad es un tema de gran relevancia en la sociedad actual, que afecta a diferentes aspectos de la vida humana, como la educación, la salud, el acceso a oportunidades laborales y la retribución salarial, entre otros. Se refiere a la existencia de diferencias significativas en la distribución de los recursos y oportunidades, que generan situaciones de injusticia y exclusión social. En este contexto, la lucha contra la desigualdad se ha convertido en una preocupación fundamental de los gobiernos, organizaciones y sociedad en general, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y una vida digna para todas las personas. En este sentido, para el desarrollo de este capítulo, resulta necesario analizar los diferentes factores de índole

institucionales, sociales y culturales que pueden estar contribuyendo a la desigualdad en la bonificación judicial de los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Por ello, para iniciar, se debe realizar una contextualización del concepto de igualdad, visto desde diferentes aristas y autores, la igualdad, como derecho consagrado en el artículo 13 de la constitución política de Colombia, además de lo relativo a la protección del individuo, frente a cualquier tipo de discriminación, tiene un alcance amplio cuando pone precisamente al individuo frente a las autoridades administrativas y judiciales, es decir, quien quiera que vaya allí debe ser tratado de la misma manera, en este sentido es válido dar paso a la contextualización de la igualdad como principio de igualdad, para poder determinar su aplicabilidad y posible vulneración frente a la desigualdad en la bonificación judicial de los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

La igualdad es un concepto que posee varias acepciones, una de ellas quizás es la más tradicional, es el que todas las personas son iguales ante la ley, sin ningún tipo de distinción por su raza, su credo o su inclinación política; sin embargo, este sentido ha sido solo un ideal desde hace siglos, pues desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, se promulgó en su artículo primero, que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, acá de una u otra manera se limita el concepto de igualdad.

Es pertinente señalar ¿qué se entiende por igualdad?, para posteriormente comprender la desigualdad, por ello se acude a los diversos pensamientos que a lo largo de la historia se han construido por pensadores de diferente ideología. La igualdad, es un principio fundamental de justicia social que se refiere a la ausencia de discriminación, trato diferenciado o privilegio injustificado entre las personas, grupos o colectivos que se encuentran en una misma situación o

condición. La igualdad implica el reconocimiento y el respeto de la diversidad humana en todas sus formas, ya sea de género, edad, orientación sexual, etnia, religión, origen social, entre otros aspectos. En términos políticos, la igualdad se traduce en la garantía de derechos y oportunidades iguales para todas las personas, sin importar su condición, origen o estatus social. De conformidad con la Real Academia española, la igualdad es “el principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones” (Española, 2022).

Frente a la violación al principio de igualdad, se han realizado alguno análisis desde academias de formación, y se han encontrado estudios realizados sobre la debida aplicación de este principio a la luz de la ley, la jurisprudencia y la doctrina desde diferentes campos, para mencionar algunos de ellos, está el artículo derivado Frente a este controversial tema de la bonificación judicial y la violación al principio de igualdad, se han realizado alguno análisis desde academias de formación, y se han encontrado estudios realizados sobre la debida aplicación de este principio a la luz de la ley, la jurisprudencia y la doctrina desde diferentes campos, para mencionar algunos de ellos, está el artículo derivado del proyecto de investigación titulado: Falacias y Derecho, un estudio de las sentencias sobre el reconocimiento de la bonificación por servicios prestados en el departamento del Tolima del grupo de investigación Zoon Politikon adscrito al programa de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Ibagué (Rengifo, 2017), en el cual se efectuó un estudio de cómo el uso inadecuado de las reglas de la interpretación y argumentación en las sentencias judiciales, concretamente del argumento por analogía, puede ocasionar, un impacto económico en los presupuestos de las entidades estatales.

Por tal motivo esa investigación se centró en revisar la argumentación empleada en una sentencia judicial proferida por la Sección 2ª del Consejo de Estado, radicada con el número 11001-03-15-000-2013- 00131-00, del año 2013, la cual acopia una posición jurisprudencial,

asentada entre otros, en los fallos de tutela con radicados internos No. 0176-2004; 7528-05; 4327-2005; 0507-2006; 5200-2005; 6494-05, 0730-07, en virtud de las cuales se desestimó la expresión de la orden nacional contenida en el Decreto 1042 de 1978, mediante el cual se estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, y de igual manera se fijaron las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos, a fin de extender el reconocimiento del factor salarial bonificación por servicios prestados a los empleados públicos del orden territorial y se identificaron las consecuencias económicas que tuvo esta posición jurisprudencial en el presupuesto del Departamento del Tolima de los años comprendidos entre el 2008 al 2015. Tal como lo manifiesta Alda (2009) en su investigación:

La igualdad fue concebida desde el pensamiento político clásico como un hecho y no como un valor. Desde Aristóteles hasta gran parte del pensamiento ilustrado, la tesis de la igualdad fue razonada con argumentos de hecho: los hombres, decía Hobbes, son iguales porque todos mueren; o porque, escribía Locke, tienen las mismas inclinaciones y facultades; o como decía Rousseau, la igualdad se mide en relación a las capacidades y méritos de cada individuo. Desde entonces, a las personas que sufren desigualdad y discriminación se les exige demostrar que son “iguales”, en el sentido de “similares”, a aquellos que ya gozan de los derechos que buscamos” (p. 67).

El derecho a la igualdad está protegido por el artículo 13 de la Constitución Nacional de 1991, pero es importante advertir que no se trata de un simple concepto de igualdad formal, sino que debe buscarse un equilibrio real del sujeto jurídico que a veces está desprotegido por la realidad social ante la normal (Sierra, 2003).

Referente al concepto de Igualdad, varios autores, se han referido en los siguientes términos; para el filósofo Jean-Jacques Rousseau, la igualdad es un principio fundamental de la sociedad y del Estado, en el que todos los ciudadanos tienen los mismos derechos y deberes, y la misma participación en la toma de decisiones políticas. En su obra "El contrato social", Rousseau sostiene que la desigualdad es una creación humana, originada por la propiedad privada y la acumulación de riqueza, lo que conduce a la división de la sociedad en clases sociales y a la explotación de unos sobre otros. Para Rousseau, la verdadera igualdad solo puede lograrse mediante un pacto social en el que se renuncie a la propiedad privada y se establezca un Estado justo y democrático, en el que los ciudadanos tengan el poder de decisión y el bien común sea el objetivo principal (Rousseau, 1999).

Para Osorio, “cuando en términos de Derecho se habla de igualdad, lo que se quiere decir es que la ley no establece distinciones individuales respecto a aquellas personas de similares características, ya que a todas ellas se les reconocen los mismos derechos y posibilidades” (Osorio, 1984, pág. 487). Así las cosas, la igualdad busca en el ámbito jurídico que la ley y su aplicación se dé o se imponga de manera igual para todos los que se encuentran en una misma situación, asociándose esto a la prohibición general de todo trato arbitrario y jurídicamente desigual.

Para Rawls, la igualdad, en tanto garantía constitucional, se expresa en que cuestiones de origen como el color de la piel, la pertenencia a una comunidad religiosa o cultural y otros atributos en que se inscribe el individuo, no dan ventaja a la hora de reclamar la parte de la riqueza social (Rawls, 2001).

En este punto resulta conveniente mencionar, que la Corte Constitucional ha señalado desde el comienzo de su actividad, en sentencias como la C-530 de 1993, M.P. Alejandro Martínez

Caballero, C-111 de 1999, M.P. Álvaro Tafur Galvis y más recientemente, T-736 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, que la igualdad en Colombia comparte el triple carácter de ser un principio jurídico, un derecho fundamental y un valor fundante del ordenamiento.

La igualdad como principio en Colombia fue dispuesta en el inciso primero del artículo 13 de la Constitución, al acoger la fórmula tradicional según la cual, “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley”. Ya en el año de su fundación, la Corte señalaba que “El principio de igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de igualdad de la ley a partir de la igualdad abstracta, por el concepto de generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos, según lo ha manifestado la Corte Constitucional en la sentencia C-586 de 2016 (Corte Constitucional, 2016a).

Para poder comprender la consideración inicial de la igualdad como principio, es necesario entender que la mayoría de los Estados Modernos han adoptado la igualdad como un elemento estructurante en sus respectivas Constituciones Políticas. Sin embargo, esta igualdad no debe ser simplemente un principio formal incluido en la Constitución, sino que debe ser un instrumento real que impregne todo el sistema jurídico (Araújo, 2004). Además, debe ser capaz de abarcar las diferencias y la diversidad, contribuyendo así a la transformación y construcción de los individuos al involucrarse con su propia existencia y realidad. De esta manera, la igualdad puede ser asociada y comprendida en su plena dimensión como principio.

Pero la aplicación del principio de igualdad se complica un poco cuando se entiende que todas las personas tienen diferencias y semejanzas, sin embargo, las violaciones al principio de igualdad pueden ilustrarse desde dos escenarios, ya sea formal o materiales. Para esto es necesario

indicar que, dadas las mismas situaciones, no hay razón para tratarlas de manera diferente o viceversa si diferentes personas o situaciones son tratadas de manera similar.

Factores institucionales, sociales y culturales que influyen en la desigualdad de la bonificación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Teniendo en cuenta la contextualización realizada de la igualdad en sus diferentes acepciones, se explorarán a continuación los distintos factores institucionales, sociales y culturales que pueden estar influyendo en la desigualdad en la bonificación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Para ello, se realizará una revisión documental y un análisis crítico de la normatividad, así como de las dinámicas y relaciones sociales y culturales que se dan en el entorno laboral de la institución. Existen diversos factores que pueden contribuir a la desigualdad específicamente salarial, entre ellos se pueden mencionar quizás los más relevantes; El primero, y quizás el más marcado durante décadas es el género, pues en muchos países, las mujeres suelen tener salarios más bajos que los hombres por desempeñar las mismas funciones. Colombia no se queda atrás, pues según datos del Departamento Nacional de Estadística -DANE, en Colombia, la brecha salarial general, es de 12,9% para el año 2019, es decir, por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer gana 87,1 pesos por concepto de ingresos laborales (Departamento Nacional de Estadística -DANE, 2020).

Por su parte, la edad, es otro factor muy importante de desigualdad salarial en nuestro país, puesto que las personas mayores pueden ganar más debido a su experiencia y habilidades, lo que puede aumentar la brecha salarial con respecto a los trabajadores más jóvenes. Pero este factor tiene la particularidad que puede jugar en doble sentido, toda vez que el mercado laboral

colombiano, especialmente en el sector privado, tratan de desechar a los empleados que superan cierta edad (Gómez & Laverde, 2020).

El nivel educativo es sin lugar a duda un factor determinante de la desigualdad salarial de muchas entidades públicas y privadas, pues la educación es uno de los factores más importantes para determinar la posición y el nivel de ingresos de un individuo en la sociedad. En muchas partes del mundo, los trabajadores con mayor nivel educativo tienden a tener mejores oportunidades laborales y ganancias más altas que aquellos con menor nivel educativo. El nivel educativo no solo influye en la calidad y el tipo de trabajo que se puede obtener, sino que también afecta el nivel de responsabilidad y la toma de decisiones en el trabajo. Además, el nivel educativo también puede influir en la capacidad de un individuo para adquirir nuevas habilidades y adaptarse a los cambios en el mercado laboral. Sin embargo, la desigualdad en el acceso a la educación puede generar una brecha salarial significativa y perpetuar la desigualdad social (Murillo, 2021).

Otro aspecto, considerado como un factor que contribuye a la desigualdad salarial, es el sector económico, tema que ha generado debate en muchos países. Por lo general, algunos sectores, como el de la tecnología, el financiero o el energético, suelen pagar salarios más altos que otros sectores como el de servicios o la agricultura. Esto se debe a diversos factores como la demanda de ciertas habilidades, la complejidad de las tareas que se realizan en esos sectores, así como el nivel de productividad y rentabilidad de la empresa.

La diferencia salarial también puede ser resultado de factores socioeconómicos más amplios, como el acceso a la educación y la formación, la distribución geográfica de los trabajadores o las políticas fiscales y laborales del país. Además, la falta de regulación en algunos sectores puede permitir prácticas discriminatorias como el acoso laboral, la discriminación de

género o la explotación laboral, lo que también puede contribuir a la brecha salarial (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2020).

Otro, factor que pueden contribuir a la situación de desigualdad, es la región geográfica donde se encuentre el trabajador. Las diferencias en costos de vida y la oferta y demanda laboral en distintas regiones pueden influir en la remuneración que reciben los trabajadores en cada lugar. Por ejemplo, en ciudades grandes o regiones con mayor desarrollo económico, los salarios suelen ser más altos debido a la mayor demanda de trabajadores y al mayor costo de vida. Por otro lado, en zonas rurales o menos desarrolladas, los salarios pueden ser más bajos debido a una menor demanda laboral y a un menor costo de vida. Esta disparidad puede afectar la calidad de vida de las personas y agravar las brechas de desigualdad económica. En Colombia existen muchos trabajadores que reciben algunas bonificaciones de orden público de acuerdo a la región donde se esté desempeñando (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Ahora bien, la pertenencia étnica puede ser un factor significativo que contribuya a la desigualdad salarial en muchos países. Las minorías étnicas pueden ser discriminadas en el lugar de trabajo y recibir salarios más bajos que otros grupos, incluso cuando tienen las mismas habilidades, formación educativa y experiencia. Esto puede deberse a prejuicios culturales y sociales, así como a una (Mora & Arcila, 2014).

Es importante destacar que estos son solo algunos de los factores que pueden influir en la desigualdad salarial de la bonificación judicial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y que a menudo interactúan entre sí y que en gran parte contribuyen a aumentar la brecha salarial en el país.

Ahora bien, en Colombia como en otros países, se ha determinado que existe una falencia en la fijación del régimen salarial de los empleados públicos, las cuales pueden deberse

principalmente a causas internas como: 1) la falta de transparencia en la fijación de los salarios, pues algunos de estos se han fijado de manera discrecional y sin una justificación clara y transparente, generando desconfianza y desigualdad entre los trabajadores. Además, la falta de transparencia dificulta la comparación de los salarios entre diferentes empleados y entidades, lo que dificulta la identificación de posibles desigualdades salariales. 2) la falta de criterios objetivos para determinar los salarios, lo que lleva a que, en ciertos casos, los salarios pueden ser asignados de manera arbitraria o basados en factores subjetivos, generando duda de la transparencia y equidad en la distribución de los salarios dentro de la administración pública. 3) la falta de actualización periódica de los salarios para reflejar cambios en la economía y el mercado laboral puede contribuir a la desigualdad salarial. Toda vez que, si los salarios no se actualizan con regularidad, los trabajadores pueden estar recibiendo salarios que no reflejan su verdadero valor en el mercado laboral ni se ajusta a los criterios de formación que los empleados pueden ir adquiriendo. 4) la falta de equidad en la distribución de los recursos entre los diferentes sectores y niveles de empleo dentro del sector público, puede contribuir a la desigualdad salarial, ya que algunos sectores, entidades o niveles de empleo pueden recibir mayores recursos o inversión en comparación con otros. Esto puede afectar la disponibilidad de recursos para aumentar los salarios en los sectores o niveles de empleo con salarios más bajos. Además, esta falta de equidad también puede tener un impacto en el acceso a oportunidades de desarrollo y capacitación, lo que a su vez puede limitar las posibilidades de ascenso y aumento salarial para algunos trabajadores. Estas causas pueden conducir a la desigualdad salarial, la falta de motivación entre los empleados públicos y la disminución de la eficacia y eficiencia del sector público en su conjunto.

Capítulo 4: Estrategias para abordar la desigualdad salarial y promover la equidad laboral en el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

La desigualdad salarial sigue siendo un problema importante en muchas instituciones públicas en todo el mundo. Las diferencias salariales injustas pueden surgir por una variedad de razones como se analizó en el capítulo anterior, desde factores demográficos como género, edad y etnia, hasta factores institucionales como la falta de criterios objetivos para determinar los salarios y la falta de transparencia en la fijación de los mismos.

Para abordar esta cuestión, muchas instituciones públicas han implementado estrategias para reducir la brecha salarial y promover la equidad laboral, las cuales podrían ser aplicadas al caso concreto del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Estas estrategias incluyen desde la adopción de políticas y programas de igualdad de remuneración hasta la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas en la fijación de los salarios. En este contexto, es fundamental identificar las estrategias utilizadas por otras instituciones públicas en Colombia y alguno de otros países para abordar la desigualdad salarial y considerar cómo estas estrategias pueden ser adaptadas y aplicadas al caso del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Según datos del Departamento Administrativo de la Función Pública, en Colombia existen 5.140 entidades públicas, de las cuales a la Rama Ejecutiva pertenecen 3.871 entidades, de las cuales 197 corresponden al orden nacional y las demás al orden territorial (El Departamento Administrativo de la Función Pública , 2023). Esta información ha llamado la atención del actual gobierno, el cual ha manifestado su interés en la dignificación del empleo público, implementando la iniciativa denominada “Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en

Equidad” que busca promover la formalización laboral y la equidad en la administración pública, a través de la implementación de medidas y estrategias que garanticen la protección de los derechos laborales de los trabajadores, la eliminación de la informalidad y la discriminación salarial, así como la promoción de la igualdad de género y la diversidad en el ámbito laboral. Este plan es liderado por el Ministerio de Trabajo y cuenta con el apoyo de otras entidades gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

Siguiendo este orden, el Ministerio del Trabajo también ha implementado varias políticas y programas para abordar la desigualdad salarial, entre ellas se encuentran la promoción de la igualdad salarial entre hombres y mujeres, con la implementación principalmente del programa denominado “Equidad Laboral con Enfoque de género”, el cual establece acciones específicas para mejorar la situación laboral de las mujeres, tales como el fomento de la participación de las mujeres en sectores no tradicionales y el fortalecimiento de la implementación de la Ley 581 de 2000 o conocida como Ley de Cuotas. También se han determinado estrategias enfocadas en la prevención del acoso laboral y sexual, y en la promoción de la corresponsabilidad en el cuidado de la familia y el hogar. Para su implementación, se cuenta con la colaboración entre diferentes entidades públicas y privadas, y se busca involucrar a la sociedad civil y a los empleadores en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral (Ministerio del Trabajo, 2022).

Además, el Ministerio del trabajo ha fortalecido la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la eliminación de la discriminación por motivos de género, edad, raza, orientación sexual, entre otros, para ello se ha trabajado en la sensibilización y capacitación de las empresas y los empleadores sobre la importancia de la igualdad salarial y ha establecido mecanismos de monitoreo y seguimiento para garantizar la aplicación efectiva de estas políticas y programas (Congreso de la Republica de Colombia, 2011).

El Departamento Administrativo de la Función Pública, como entidad del gobierno colombiano encargada de liderar la política pública en administración y gestión del talento humano en el sector público, desempeña un papel fundamental en la modernización, eficiencia y eficacia del Estado. Su objetivo principal es promover la gestión integral del talento humano, con el fin de potenciar el capital humano de las entidades públicas y alcanzar sus objetivos y metas de manera efectiva.

En el contexto de la desigualdad salarial en el caso del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, la gestión integral del talento humano se convierte en un factor esencial para abordar esta problemática. Una gestión adecuada implica establecer criterios objetivos y transparentes en la selección, contratación, promoción y remuneración de los trabajadores, con el objetivo de prevenir la discriminación y la desigualdad salarial. De esta manera, se busca garantizar la equidad y la justicia en las condiciones laborales de los empleados del sector público.

La promoción de la transparencia, la participación ciudadana y la calidad en el servicio público son principios fundamentales que guían la actuación del Departamento Administrativo de la Función Pública en la gestión del talento humano. Estos principios buscan asegurar que las políticas y prácticas relacionadas con la remuneración y el desarrollo profesional sean justas, equitativas y basadas en méritos, evitando cualquier forma de discriminación o trato desigual.

En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha implementado varias estrategias para igualar los salarios de los empleados públicos, entre ellas:

- La Realización de estudios técnicos, como una herramienta fundamental para abordar la problemática de la desigualdad salarial en la Administración Pública y con base en estos resultados, se establecen planes de acción para cerrar las brechas (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

- Capacitaciones y sensibilización, teniendo en cuenta que la equidad salarial es un tema fundamental sobre todo en la Administración Pública y que, para lograrla, es importante no solo establecer políticas y programas, sino también sensibilizar y capacitar el personal de la administración pública, sobre su importancia y los derechos en el ámbito laboral, ya que esto ayuda a crear una cultura organizacional que valore la igualdad y promueva la diversidad y la inclusión (Presidencia de la República de Colombia, 1998).
- Desarrollo de herramientas, donde es necesario que las entidades públicas cuenten con herramientas y metodologías que les permitan identificar las brechas salariales de género y establecer planes de acción para cerrarlas. Conscientes de esta necesidad, se han desarrollado herramientas y metodologías que permiten a las entidades públicas realizar sus propios diagnósticos de brechas salariales, de manera que puedan implementar medidas concretas para garantizar la equidad salarial y promover la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Monitoreo y seguimiento, en el cual el Departamento Administrativo de la Función Pública ha desarrollado una serie de herramientas y estrategias para monitorear y hacer seguimiento a las entidades públicas en la implementación de planes de acción para cerrar las brechas salariales, que permiten verificar la efectividad de las medidas implementadas y promover la igualdad salarial en todas las entidades públicas del país (Departamento Administrativo de la Función Pública , 2023).
- El Fortalecimiento de la normatividad, que se constituye como una de las estrategias fundamentales es el fortalecimiento de la normatividad existente y la promoción de nuevas normas que permitan avanzar en la eliminación de las brechas salariales y la promoción de la igualdad.

Otra entidad en el país, que ha realizado un gran esfuerzo en la lucha contra la desigualdad salarial, es la Contraloría General de la República, entidad pública que ha implementado medidas para promover la igualdad salarial entre sus empleados. En el año 2018, la entidad llevó a cabo un estudio para identificar las brechas salariales en el sector público, estudio denominado “Retos para la modernización del esquema remunerativo de los ministerios” (Cerdas, 2018). Como resultado de este estudio, se implementaron medidas como la reestructuración de algunos cargos para equiparar los salarios y la implementación de un sistema de meritocracia que toma en cuenta criterios de igualdad de género en la selección y promoción de personal.

Como contexto, cabe mencionar que los desafíos del sector público son enormes frente a la eliminación de la desigualdad, así lo demuestra un estudio de diagnóstico que tuvo como objetivo principal identificar problemáticas y factores estratégicos relacionados con las interacciones y brechas existentes entre el sistema gestión del talento humano en lo público, el trabajo decente y digno y la reputación gubernamental, realizado por el Grupo de Trabajo Multidisciplinario de Políticas Públicas (GMPP) de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes, que señala que la fuerza de trabajo actual del Estado colombiano en muchas de sus entidades se encuentra desactualizada, remunerada desigual, poco motivada y evaluada negativamente por la ciudadanía. Este documento confirma el estudio realizado por la contraloría, y llevó a las diferentes entidades a pensar en la implementación de políticas públicas que faciliten la eliminación de las brechas salariales y logre la igualdad (Sanabria, 2015).

Ahora bien, otra entidad pública en Colombia que ha implementado medidas para promover la igualdad salarial es la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC). La SIC ha establecido una política de remuneración que busca garantizar la equidad salarial y la motivación del personal, a través de la aplicación de criterios objetivos para la determinación de la

remuneración. También, la Superintendencia de Industria y Comercio ha implementado un sistema de evaluación del desempeño que permite identificar las habilidades y competencias de los empleados, y definir planes de desarrollo y carrera que promuevan su crecimiento profesional. Asimismo, la entidad ha establecido mecanismos de capacitación y formación continua para el personal, con el fin de mejorar sus habilidades y competencias, y brindarles oportunidades para ascender en la estructura organizacional (SuperIntendencia de Industria y Comercio, 2023).

De acuerdo con lo anterior, en relación a la equidad salarial, la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) ha establecido una metodología para la asignación de salarios que considera diversos factores, tales como la experiencia, la formación académica, las responsabilidades del cargo y los resultados de desempeño. De esta manera, la entidad se asegura de que los salarios sean justos y equitativos, y promueve la igualdad salarial entre los empleados.

La metodología implementada por la SIC tiene como objetivo principal garantizar una distribución salarial basada en criterios objetivos y transparentes. Teniendo en cuenta la experiencia laboral de cada empleado, su nivel educativo, las responsabilidades asociadas al cargo que desempeñan y los logros obtenidos en su desempeño, se establece una escala salarial que busca recompensar de manera adecuada a cada trabajador en función de su aporte y desempeño.

El enfoque de la SIC se fundamenta en la premisa de que la igualdad salarial debe ser una realidad en el ámbito laboral. Para ello, es necesario que los empleados reciban una remuneración acorde con su contribución y nivel de responsabilidad, evitando cualquier forma de discriminación o trato desigual.

También, el Ministerio de Educación Nacional ha implementado medidas para promover la igualdad salarial y de género en el sector público en Colombia. En 2020, lanzó el Plan Estratégico Institucional 2019-2022, el cual incluye el fortalecimiento de la gestión del talento

humano y la promoción de la igualdad de género en el sector educativo. Entre las acciones específicas para promover la igualdad salarial y de género, el Ministerio de Educación Nacional ha establecido un sistema de evaluación del desempeño basado en competencias, el cual busca garantizar que la remuneración se base en el mérito y el desempeño de los empleados, sin discriminación de género u otras características, esto con el propósito de ubicar al sector educación entre los tres primeros lugares en los resultados de la evaluación del desempeño institucional y sectorial que mide anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión.

Hay países que tienen sistemas de remuneración más equitativos que otros. Por ejemplo, en Suecia, la remuneración de los funcionarios públicos se determina de acuerdo con factores como la responsabilidad, el nivel de habilidad y la carga de trabajo, en lugar de basarse en la negociación colectiva, que de igual manera existe. Además, en Suecia existe una política de transparencia salarial que permite que cualquier persona pueda acceder a la información sobre los salarios de los funcionarios públicos en línea (La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) , 2023).

Siguiendo esta línea y de acuerdo con el Índice de Gini, que es una herramienta y medida de estadística utilizada comúnmente en economía y sociología para medir la desigualdad en la distribución del ingreso o la riqueza entre los individuos de un país o región determinada, el país con la menor desigualdad salarial es Islandia, seguido de Noruega y Finlandia (Banco Mundial , 2023), y en contraposición según el informe “Panorama Social de América Latina 2021”, algunos de los países latinoamericanos con mayores niveles de desigualdad salarial son Brasil, Colombia, Honduras y Panamá. Es importante tener en cuenta que estos datos se refieren a la desigualdad

salarial en general y no se enfocan específicamente en los funcionarios públicos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021, pág. 52).

Pero aterrizando estos datos a la realidad, Colombia esta distante de lograr una similitud con Suecia o con Noruega, por miles de razones, por lo tanto, revisando en los países latinoamericanos, cuáles han sido las estrategias implementadas para lograr disminuir la desigualdad salarial en los empleados públicos, y que hayan logrado un buen impacto, se tiene que en México, se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, que establece la obligación de garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin importar el género o cualquier otra condición, para los trabajadores al servicio del Estado. Además, la Secretaría de la Función Pública (SFP) es la entidad encargada de establecer y aplicar políticas y normas para la administración de los recursos humanos en la administración pública federal, incluyendo la igualdad salarial. Esta entidad ha implementado una serie de estrategias y acciones para fomentar la igualdad salarial entre los empleados públicos, entre ellas se puede resaltar:

- Establecimiento de una política de remuneraciones que contempla la igualdad salarial por trabajo de igual valor.
- Desarrollo de herramientas para la medición de la equidad salarial y la identificación de posibles brechas.
- Implementación de programas de capacitación y sensibilización para los trabajadores y las trabajadoras del sector público sobre la importancia de la igualdad salarial.
- Monitoreo y seguimiento de la aplicación de la política de remuneraciones para garantizar su cumplimiento (Camara de Diputados del Honorable Congreso de la Union, 2021).

Ahora bien, un ejemplo concreto de igualdad salarial en México se encuentra en la Secretaría de Salud, donde se ha implementado una política de igualdad salarial que ha permitido reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres en cargos de igual valor. Además, se han establecido planes de carrera y desarrollo profesional para los trabajadores y las trabajadoras de la Secretaría, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor remuneración.

Programas y Políticas para Reducir la Desigualdad Salarial en el Instituto Nacional de Medicina Legal en contraste a otras entidades de la rama judicial: Estrategias para la Equidad en el Ámbito Laboral.

Como se ha dicho anteriormente, las entidades públicas en Colombia, han acudido a la implementación de programas y políticas en busca de mitigar la desigualdad salarial. Sin embargo, a continuación, se explorarán esas políticas y programas implementados en el ámbito de recursos humanos, tales como el diseño de planes de carrera y remuneración en las entidades públicas, que podrían ser útiles para el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, como alternativa a la eventual modificación de la bonificación judicial creada por los Decretos 382, 383 y 384 de 2013, y que el ejecutivo debería considerar el derogar de los Decretos 53 de 1993 y 875 de 2012, en relación a los funcionarios de Medicina Legal. La mayoría de ellas incluyen los siguientes:

1. Planes de carrera y desarrollo profesional, que son una parte fundamental de la gestión de recursos humanos y están diseñados para garantizar que los empleados estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para cumplir con las demandas cambiantes de sus funciones, y para promover la movilidad ascendente dentro de la organización. Estos planes tienen un enfoque en la diversidad e inclusión, promoviendo oportunidades de

carrera y desarrollo profesional en el marco de la igualdad para personas de diferentes géneros, orígenes étnicos, edades y habilidades.

2. Sistemas de evaluación del desempeño, los cuales establecen criterios claros para evaluar el desempeño de los empleados públicos y establecer objetivos de mejora. Los resultados de la evaluación pueden utilizarse para determinar la remuneración y las oportunidades de carrera.
3. Políticas de remuneración, que determinan los criterios y las escalas salariales para los diferentes niveles y categorías de empleados públicos. Además, pueden incluir incentivos y bonificaciones para aquellos empleados que logren resultados sobresalientes.
4. Programas de capacitación y desarrollo, que ofrecen oportunidades de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de los empleados públicos, lo que puede contribuir a su progreso en la carrera y mejorar su remuneración.
5. Programas de reconocimiento, que buscan reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los empleados públicos, lo que puede motivarlos a seguir mejorando y avanzando en su carrera.

En Colombia, casi todas las entidades públicas han implementado políticas y programas similares para promover el desarrollo de planes de carrera y remuneración equitativos y justos. Pero los resultados obtenidos no dejan evidenciar esa igualdad que se busca, pues en la actualidad el problema de la desigualdad salarial sigue vigente.

Conforme a ello, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses no es ajeno a esas prácticas, toda vez que para abordar la desigualdad salarial y promover la equidad laboral, también cuenta con un plan de carrera y desarrollo profesional para sus empleados, el cual busca

mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de los trabajadores para aumentar su productividad y desempeño en sus cargos y ha implementado políticas para garantizar la equidad en la remuneración, estableciendo una escala salarial establecida por el Gobierno Nacional, que se actualiza anualmente y contempla diferentes niveles jerárquicos y salarios que van aumentando en función del tiempo de servicio y la experiencia laboral del empleado.

La última actualización de la escala salarial del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses se realizó en enero mediante el Decreto 459 de 2022, y contempla salarios que oscilan entre los \$1.579.965 para el nivel más bajo y los \$11.622.627 para el nivel más alto. Estos salarios pueden variar dependiendo de la categoría laboral y la ubicación geográfica del puesto de trabajo (Presidencia de la República de Colombia, 2022).

De igual manera, la entidad también realiza evaluaciones de desempeño para medir el rendimiento y la productividad de sus empleados en el cumplimiento de sus funciones. Estas evaluaciones se llevan a cabo a través del sistema de evaluación del desempeño laboral, el cual tiene en cuenta factores como la calidad del trabajo, el cumplimiento de objetivos y metas, la capacidad de trabajo en equipo y la eficiencia en la utilización de los recursos (El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2023). Además, el Instituto cuenta con un plan de incentivos que reconoce el buen desempeño y la dedicación de los empleados (Presidencia de la República de Colombia, 2022).

Se plantea que el hecho de que Medicina Legal sea una entidad adscrita a la Fiscalía General de la Nación podría justificar que a los funcionarios de Medicina Legal se les aplique la bonificación judicial creada mediante los Decretos 382, 383 y 384 de 2013, ya que realizan trabajos similares a los funcionarios de la Fiscalía. No obstante, se señala que el Decreto 53 de 1993 y el

Decreto 875 de 2012 excluyen expresamente a los funcionarios de Medicina Legal de su ámbito de aplicación.

No obstante, al analizar el problema específico que ha motivado esta investigación, que es la desigualdad en la bonificación judicial de los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, y después de examinar detalladamente el marco normativo que lo rodea, se concluye que, debido a que esta entidad cuenta con un régimen normativo propio y no participó en el acuerdo sindical, no es posible establecer una desigualdad en el trato a los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses en relación con la supuesta vulneración del principio de igualdad o el supuesto error u omisión de las autoridades en la expedición del Decreto 382 de 2013 y la creación de la bonificación judicial. Además, no se puede realizar una interpretación extensiva del beneficio para aplicarlo a servidores de otra entidad distinta a las mencionadas en el contenido normativo.

Sin embargo, es importante acotar, que, a pesar del evidente soporte normativo mencionado, los ejemplos que nacen a partir de experiencias de otros países, permitirían considerar, que, en concreto, para la situación que frente a la desigualdad salarial en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, pueden haber alternativas de origen normativo que solucionen la falta de aplicación al principio de “a trabajo igual, salario igual”, teniendo en cuenta que es necesario evaluarse la posibilidad de conexión entre las labores que se desarrollan en la Fiscalía General de la Nación y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

En tal sentido, no solo los antecedentes internacionales sirven para superar la posible desigualdad, sino los mismos pronunciamientos de la Corte Constitucional arrojan luces sobre la eventualidad de entender que el principio “a trabajo igual, salario igual”, está ampliamente

desarrollado, como se confirmó en las sentencias hito analizadas, empero se debe tener en cuenta que dicha bonificación salarial se deriva de un Acuerdo de Negociación Colectiva.

Es importante acotar que recientemente el Departamento Administrativo de la Función Pública (2023) el 25 de septiembre de dicho año, procedió a derogar el Decreto 902 de 2023 y ajusta la bonificación judicial que tratan los Decretos 382, 383 y 384 de 2013, solo aplica para los funcionarios de la Fiscalía General de la Nación, la Rama Judicial, la Justicia Penal Militar, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las Direcciones Seccionales de la Rama Judicial, descartando a los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, teniendo en cuenta los fundamentos legales ya mencionados.

Por ahora, teniendo en cuenta aspectos dentro de un contexto general, esta investigación permitió conocer que para superar los casos donde se presente desigualdad salarial, se vislumbra la necesidad de implementar o fortalecer el sistema de incentivos basado en el desempeño y los resultados alcanzados por los empleados, de manera que se promueva la excelencia y se recompense el esfuerzo y el compromiso con la institución, pero tomando la experiencia de Suiza, donde la remuneración de los funcionarios públicos sea determinada de acuerdo con factores como la responsabilidad, el nivel de habilidad y la carga de trabajo, en lugar de basarse en negociaciones colectivas. Además, se podrían establecer y complementar con un plan de carrera y desarrollo profesional Estatal, que permita generalizar las remuneraciones de acuerdo a los niveles de cargos en todas las entidades públicas con el cumplimiento de las habilidades y conocimientos establecidos, aumentando la transparencia, la equidad y disminuyendo la desigualdad en general.

Conclusiones

De conformidad con lo anterior y una vez abordado el análisis de los argumentos jurídicos que justifican la expedición del Decreto 382 de 2013, sobre la bonificación judicial para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación, se pueden presentar a manera de conclusión lo siguiente:

Durante la investigación se encontró que la Fiscalía General de la Nación y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Colombia tienen una estrecha relación debido a la naturaleza de sus funciones, independientemente de la figura de entidad adscrita. La Fiscalía es la encargada de investigar y llevar ante la justicia a los presuntos responsables de delitos, mientras que el Instituto de Medicina Legal es el organismo responsable de realizar los exámenes forenses y la valoración científica de los elementos de prueba para determinar las causas de las lesiones, muerte y otros eventos relacionados con la actividad criminal.

En este sentido, el Instituto de Medicina Legal es un aliado estratégico de la Fiscalía, ya que proporciona la información científica y técnica necesaria para respaldar las decisiones judiciales en los casos penales, pero a su vez es una entidad con independencia administrativa y presupuestaria. La Fiscalía, por su parte, es el principal cliente del Instituto, ya que solicita sus servicios para llevar a cabo su finalidad de investigaciones de carácter penal.

Por su parte, el Decreto 382 de 2013 fue expedido como resultado de las peticiones y negociación con los representantes de las asociaciones sindicales de la Rama Judicial y de la Fiscalía General de la Nación, en la cual no participo ningún representante de los trabajadores ni del sindicato del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, por lo tanto, dicho resultado tenía como beneficiarios a los directos involucrados a quienes se les garantizó; equidad, gradualidad y proporcionalidad, de la bonificación creada como parte del acuerdo.

Por otro lado, en Colombia, la desigualdad salarial en las entidades públicas sigue siendo un problema relevante y notorio, como se pudo constatar en la investigación, especialmente en las sentencias analizadas. Aunque existen decisiones judiciales que han abordado estas situaciones (precedente judicial), políticas y programas destinados a garantizar la igualdad salarial y de género, aún persisten brechas salariales significativas entre funcionarios y empleados públicos de diferentes niveles, géneros y entidades.

En el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, a pesar de existir inconformidad en los empleados y de alegar una desigualdad salarial, fue demostrado que cuenta con diversas estrategias para fomentar la igualdad salarial y el desarrollo de sus empleados. En cuanto al plan de carrera y desarrollo profesional, se destacó la existencia de programas de capacitación, así como la implementación de una evaluación de desempeño. Además, se pudo observar una escala salarial clara y bien definida para los distintos cargos y niveles jerárquicos del Instituto.

En cuanto a la igualdad salarial, se evidenció que Colombia ha implementado políticas y programas para reducir las brechas salariales en el sector público. Se destacó la labor del Departamento Administrativo de la Función Pública en la realización de estudios técnicos, capacitaciones y sensibilización, desarrollo de herramientas, monitoreo y seguimiento, y fortalecimiento de la normatividad.

A nivel internacional, se presentaron ejemplos de países como Suecia y México, que cuentan con políticas y prácticas que fomentan la igualdad salarial en el sector público. Se hizo énfasis en la importancia del índice de Gini como indicador de desigualdad salarial en un país.

Finalmente, se exploraron alternativas viables para nivelar los salarios en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, tales como la reevaluación de la escala salarial

a nivel general en todas las entidades públicas, de acuerdo a la responsabilidad, funciones y exigencias de cada cargo, la implementación de incentivos por desempeño y la ampliación de la transparencia en el proceso de contratación.

La desigualdad en el salario, puede ser causada por una variedad de factores, como la educación, la experiencia laboral, el género, la raza, la ubicación geográfica y el sector en el que se trabaja. Pero lo más importante de la desigualdad en la remuneración es que puede tener consecuencias negativas para la sociedad y resulta siendo un indicador de la desigualdad social y económica del país.

A partir de los factores identificados que contribuyen a la desigualdad salarial en general e incluyendo en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, así como de las estrategias utilizadas por otras instituciones para abordar la desigualdad salarial y promover la equidad, el resultado que se arroja en esta tesis investigativa, no es otro que plantear algunas recomendaciones específicas sobre cómo abordar la desigualdad salarial, tratando que sean razones justificadas para que el gobierno mejore y nivele el régimen salarial de los funcionarios públicos incluidos los del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

En conclusión, a partir del enfoque de Rawls, que sostiene que la igualdad constitucional implica que aspectos inherentes al individuo como su origen étnico, religión, cultura u otros atributos no deben conferir ventajas en la distribución de la riqueza social, se concluye que la negociación de beneficios entre la rama judicial y la Fiscalía General no debe excluir a otros miembros de la rama judicial, como los funcionarios del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. La igualdad constitucional, como principio fundamental, debe ser aplicada de manera inclusiva y no discriminatoria.

En este sentido, es necesario asegurar que la garantía constitucional de igualdad no se limite únicamente a ciertos grupos o instituciones, sino que abarque a todos los individuos y entidades que conforman el sistema judicial. La negociación de beneficios y la creación de políticas deben ser diseñadas de manera que no generen discriminación o exclusión de ciertos sectores. En el caso específico de la bonificación judicial, resulta esencial que se evalúen los criterios de asignación de manera objetiva y equitativa, considerando factores como la función desempeñada, la responsabilidad del cargo, la formación académica y la experiencia, sin dejar espacio para arbitrariedades o preferencias injustificadas.

Asimismo, es relevante destacar que la igualdad como principio constitucional no debe limitarse únicamente a la cuestión salarial, sino que también debe abarcar otros aspectos como oportunidades de desarrollo profesional, condiciones laborales adecuadas y acceso a recursos y beneficios en igualdad de condiciones. La inclusión y no discriminación deben ser pilares fundamentales en la construcción de un sistema judicial justo y equitativo.

Recomendación

En Colombia, la igualdad es un derecho fundamental que está protegido por la Constitución Política de 1991. El artículo 13 de la Carta política, establece que todas las personas son iguales ante la ley y que no se permitirá discriminación alguna por razones de raza, género, origen nacional o familiar, orientación sexual, religión, opinión política o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, la Constitución establece que el Estado tiene la obligación de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y que adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

En este sentido, la igualdad en Colombia no solo se refiere a la igualdad ante la ley, sino que también se busca promover la igualdad real y efectiva en la sociedad y más aún en el sector público, con el objetivo de garantizar que todas las personas tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades, razón por la cual se han adoptado medidas para promover la igualdad salarial y reducir la brecha de desigualdad.

Por este motivo, en la elaboración de esta recomendación, se acude a la Corte Constitucional, la cual ha emitido numerosas sentencias en las que ha reafirmado la importancia de la igualdad y ha desarrollado el contenido y alcance de este derecho en distintos ámbitos, como la educación, la salud, el trabajo y la política. La Corte Constitucional ha desarrollado el "test de igualdad" como una herramienta para analizar y evaluar las medidas y políticas que se adoptan para promover la igualdad. Este test se utiliza para determinar si una medida o política es discriminatoria o si promueve la igualdad real y efectiva. Además, ha contribuido a la eliminación de prácticas y normas discriminatorias que perpetúan la desigualdad y los estereotipos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha diseñado el test integrado de igualdad, compuesto por tres etapas de análisis, a saber: la primera de ella, es la determinación de los criterios de comparación, esto es, establecer si se trata de sujetos de la misma naturaleza, El segundo por su parte se basa en definir si existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales y finalmente el tercero, busca concluir si la diferencia de trato está justificada constitucionalmente, es decir, si los beneficios que se obtienen son mayores que los perjuicios que se causan. Así, las cosas es importante tener en cuenta que la aplicación del test de igualdad debe ser flexible y adaptada a cada caso concreto, y que siempre se debe buscar la manera más efectiva de garantizar la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos.

Esta recomendación se fundamenta, en la aplicación del test de igualdad a los regímenes salariales de todas las entidades públicas del mismo sector, como herramienta para verificar si existen diferencias injustificadas en los sueldos de los empleados de dichas entidades. Este tipo de test es importante porque las entidades públicas están obligadas a garantizar la igualdad de oportunidades y trato a todos sus empleados, independientemente de su género, edad, raza u otra característica personal.

Por ello, para llevar a cabo el test de igualdad salarial, se deben comparar los salarios de los empleados que desempeñan trabajos similares y evaluar si existen diferencias significativas entre ellos que no puedan ser justificadas por factores como la experiencia, las habilidades, la formación, o las responsabilidades, y si se detectan diferencias injustificadas, se deben tomar medidas para corregirlas y garantizar la igualdad salarial.

Es importante tener en cuenta que el test de igualdad salarial no se debe limitar a comparar los salarios de los empleados de una misma entidad pública, sino que también se compare los sueldos de los empleados en diferentes entidades públicas que desempeñan trabajos similares. Dentro de las medidas se propone, establecer e implementar un régimen salarial generalizado en las entidades públicas, basado en los requisitos, habilidades exigidas, y responsabilidades a asumir y no en el tipo de entidad en la cual se desempeñe, es decir que, para un nivel asesor, que requiere mínimo que se tenga título profesional y experiencia y máximo título de postgrado y experiencia, se determine un salario igual, sin importar si es funcionario de la Fiscalía General de la Nación, o de la Contraloría general de la República o del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, eliminando radicalmente la existencia de la discriminación negativa como se está presentando en la actualidad.

La discriminación negativa es una forma de discriminación que consiste en tratar a un individuo o grupo de manera desfavorable o injusta por pertenecer a un grupo minoritario o históricamente desfavorecido. A diferencia de la discriminación positiva, que busca corregir las desigualdades históricas otorgando oportunidades especiales a los grupos discriminados, la discriminación negativa se enfoca en limitar o excluir a los individuos o grupos considerados "privilegiados". En el caso en concreto se puede evidenciar, como el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, por ser una entidad con menor cobertura, infraestructura y presupuesto, en comparación por ejemplo con la Fiscalía General de la Nación, se ve obligada quizás a manejar unos salarios más bajos, para empleados que manejan la misma carga laboral y nivel de exigencia de requisitos, creando con esto una sensación contraria a los principios de igualdad y justicia. La discriminación negativa no es una práctica aceptable en la sociedad actual y no debe ser promovida por ningún actor influyente en la economía y mucho menos por el mismo estado como empleador.

Referencias bibliográficas

- Alda, F. (2009). El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los instrumentos del Sistema Interamericano, 63-78.
- Araújo, R. J. (2004). El Derecho Fundamental a la Igualdad: Precisiones. Bogota D.C: Corporación Universitaria Republica.
- Arevalo, N. S. (30 de mayo de 2019). Ministerio de Justicia y del Derecho. Obtenido de Contestacion Demanda de Nulidad : <https://www.minjusticia.gov.co/normatividad-co/IntervencionesConsejoEstado/MJD-DEF19-0000053.pdf>
- Banco Mundial . (23 de marzo de 2023). Banco Mundial, Grupo de investigaciones sobre el desarrollo. Obtenido de Índice de Gini - Sweden: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?locations=SE>
- Cámara de Diputados. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Mexico.
- Camara de Diputados del Honorable Congreso de la Union. (2021). Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional . Mexico: Diario Oficial de la Federación .
- Cerdas, D. (20 de junio de 2018). La Nación. Obtenido de Desigualdad salarial en el Gobierno: Un funcionario gana hasta €3,2 millones más que otro con el mismo puesto: <https://www.nacion.com/el-pais/educacion/desigualdad-salarial-en-el-gobierno-un/5ONWO6DTYFFPZAAA7DNT76W54A/story/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). Panorama Social de America Latina. Santiago: Naciones Unidas.
- Congreso de la República de Colombia . (1914). Ley 53 de 29 octubre 1914, Por la cual se organiza el servicio nacional de medicina legal. Bogota D.C : Diario Oficial .
- Congreso de la Republica de Colombia . (1945). Ley 42 de 1945. Por la cual se modifican los artículos 1º de la ley 20 de 1940 y 2º de la ley 38 de 1943. Bogotá, D.C: Diario Oficial AÑO LXXXI. N. 26014. 19, DICIEMBRE, 1945. PÁG. 3.

Congreso de la Republica de Colombia . (1952). Ley 9 de 1952. Por la cual se adicionan las Leyes 101 de 1937 y 42 de 1945, sobre Servicio Nacional de Medicina Legal. Bogotá, D.C.: Diario Oficial. AÑO LXXXIX. N. 27981. 21, AGOSTO, 1952. PÁG. 1.

Congreso de la Republica de Colombia . (1988). Decreto Ley 55 de 1988. por la cual se decreta un gasto público sujeto al plan y programa aprobados por las Leyes 11 de 1967, 25 de 1977 y 30 de 1978, y se dictan algunas disposiciones sobre su manejo e inversión. Bogotá, D.C. : Diario Oficial. AÑO. CXXV. N. 38591. 8, NOVIEMBRE, 1988. PÁG. 1.

Congreso de la República de Colombia . (2004). Ley 938 de 2004, Por la cual se expide el Estatuto Orgánico de la Fiscalía General de la Nación. Bogota, D.C.: Diario Oficial .

Congreso de la Republica de Colombia . (2011). Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Bogotá: Diario Oficial 48297 de diciembre 29 de 2011.

Congreso de la Republica de Colombia. (1945). Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Bogota: Diario Oficial No 25790.

Congreso de la Republica de Colombia. (1992). Ley 4 de 1992. 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. Bogotá D.C.: Diario Oficial No. 40451 del 18 de mayo de 1992. Pág. 1.

Congreso de la Republica de Colombia. (1996). Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia. Bogota, D.C: Diario Oficial.

Congreso de la República de Colombia. (2000). ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participacion de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y organos del poder publico. Bogotá,D.C: Diario Oficial No. 44.026 del 31 de mayo de 2000.

Congreso de la Republica de Colombia. (2004). Ley 906 de 2004. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. Bogotá, D.C : Diario Oficial No. 45.658 de 1 de septiembre de 2004.

Congreso de la Republica de Colombia. (2011). Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C.: Diario Oficial 48297 de diciembre 29 de 2011.

Consejo de Estado. (2015). Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección “A”. Radicación número: 25000-23-42-000-2012-01097-01(2005-14). Sentencia de fecha diez (10) de diciembre de dos mil quince (2015). Consejero ponente: Luis Rafael Vergara Quintero.

Consejo de Estado. (2021). Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda - Sala de Conjueces. Radicación: 25000-23-25-000-2009-00631-02 (3456-2014). Sentencia de fecha siete (7) de diciembre de dos mil veintiuno (2021). Conjuez Ponente: Nubia González Cerón.

Consejo de Estado. (2022a). Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Radicación: 44001233100020100005302. Sentencia de fecha 8 de febrero de 2022.

Consejo de Estado. (2022b). Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Radicación: 76001233300020130031802. Sentencia de fecha 1 de marzo de 2022. Conjuez Ponente: Héctor Díaz Moreno.

Consejo de Estado. (2022c). Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Radicación: 15001-23-33-000-2015-00784-02 (5596-2019). Sentencia de fecha siete (7) de junio de dos mil veintidós (2022). Conjuez ponente: Carlos Mario Isaza Serrano.

Consejo de Estado. (2022d). Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección A. Radicación: 25000-23-42-000-2015-01240-02 (4140-2021). Sentencia de fecha 1 de septiembre de dos mil veintidós (2022). Conjuez ponente: Rafael Francisco Suárez Vargas.

Constitución Política. (1991). Constitución Política de la República de Colombia. Bogotá, D.C: Gaceta Constitucional No. 116, art. 13 [Col.].

Corte Constitucional de Colombia. (1993). C-530/93. REF: Expediente N° D-260. Magistrado Sustanciador: Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (1995a). Sentencia T-102/95. Referencia: Expedientes T-47604, 49025, 49053, 49727, 49730, 49766, 49803, 50114, 50115, 50182, 50220, 50243, 50249, 51542 acumulados. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (1995b). Sentencia No. T-143/95. Referencia: Expediente T-48268.
Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.

Corte Constitucional. (1998). Sentencia T-345/98. Referencia: Expediente T-273295. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional de Colombia. (1999). Sentencia C-111/99. Referencia: Expediente D-2141. Magistrado Ponente: Álvaro Tafur Galvis.

Corte Constitucional. (2000a). Sentencia T-439/00. Referencia: expediente T-273295. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Corte Constitucional. (2000b). Sentencia T-540/00. Referencia: Expedientes T-260969 y T-261761. Magistrado Ponente: Dr. Fabio Morón Díaz.

Corte Constitucional. (2003). C-681/03. Referencia: expediente D-4170. Conjuez Ponente: Dra. Ligia Galvis Ortiz.

Corte Constitucional. (2007). Sentencia T-545A/07. Referencia: Expediente T-1371772. Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

Corte Constitucional. (2013). Sentencia C-244/13. Referencia: expediente D-8121. Conjuez Sustanciador: Diego E. López Medina.

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-736/2015. Referencia: Expediente T-4.982.494. Magistrada Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado.

Corte Constitucional de Colombia. (2016a). Sentencia C-586/2016. Referencia: Expediente D-11339. Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos.

Corte Constitucional. (2016b). Sentencia T-369/16. Referencia: Expediente T-5422885. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia C-038/2021. Referencia: Expediente D-13752. Magistrada Ponente: Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Suprema de Justicia. (2016). Sentencia SL12814-2016. Sala de Casacion Laboral. MP. Dra Clara cecilia Dueñas Quevedo. Bogotá.

Cueto Ruá, J. (1998). La axiología jurídica y la seleccion de métodos de interpretación. doi:<https://doi.org/10.14198/DOXA1998.21.2.09>

Decreto 106 de 1994. or el cual se dictan normas sobre régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Rama Judicial y de la Justicia Penal Militar y se dictan otras disposiciones. (1994). Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 41.172 de enero 13 de 1994.

Decreto Ley 20 de 2014. Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas. (2014). Bogotá: Diario Oficial No. 49.028 de 9 de enero de 2014.

Departamento Administrativo de la Función Pública . (24 de marzo de 2023). Departamento Administrativo de la Función Pública . Obtenido de Dirección de Gestión y Desempeño Institucional: <https://www.funcionpublica.gov.co/gestion-y-desempeno-institucional/funciones>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Decreto 1581 de 25 de septiembre de 2023.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Concepto 209841 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá, D.C.: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (15 de enero de 2023). Departamento Administrativo de la Función Pública. Obtenido de Glosario: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Entidad+Adscrita>

Departamento Nacional de Estadística -DANE. (2020). Brecha Salarial de Genero en Colombia. Bogotá, D.C.: DANE.

El Departamento Administrativo de la Función Pública . (19 de marzo de 2023). Departamento Administrativo de la Función Pública . Obtenido de Abecé del Plan de Formalización Laboral para la Administración Pública en Equidad: <https://www.funcionpublica.gov.co/-/abece-del-plan-de-formalizacion-laboral-para-la-administracion-publica-en-equidad>

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (16 de marzo de 2023). El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Obtenido de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: <https://www.medicinalegal.gov.co/gestion-del-talento-humano>

Española, R. A. (29 de enero de 2022). Diccionario de la lengua española, 23.^a ed. Obtenido de <https://dle.rae.es>

Giraldo, Giraldo , C. A. (2014). Medicina legal en Colombia. Crónica de un centenario y de sus antecedentes. Revista CES MEDICINA Volumen 28 , 325-335.

Gómez, D., & Laverde, M. C. (2020). Determinadntes de la brecha salarial de hombres y mujeres en Colombia en el periodo 2010-2019. Medellín: Universidad EAFIT.

Hobbes, T. (1999). Tratado sobre el ciudadano . Madrid: J Rodriguez.

Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2010). Resolución No. 000472 de fecha 19 de abril de 2010. por la cual se reglamaneta la jornada laboral en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses . Bogotá, D.C.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) . (13 de abril de 2023). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) . Obtenido de Suecia: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/sweden-es/>

La Voz Del Derecho. (7 de noviembre de 2012). Obtenido de Acuerdo con Rama Judicial para nivelacion salarial: <https://lavozdelderecho.com/index.php/opinion/item/2341-acuerdo-con-rama-judicial-para-nivelacion-salarial>

López Medina, D. E. (2009). El derecho de los jueces. Editorial Legis. Séptima reimpresión.

Ministerio del Trabajo. (2022). Equidad Laboral con Enfoque de Género. Bogotá, D.C.: Ministerio del Trabajo.

Mora, J. J., & Arcila, A. M. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicacion geografica en Santiago de Cali. Revista de metodos cuantitativos para la economica y la empresa, 34-53.

Murillo, M. (2021). El rol de la distribucion de capital humano en el crecimiento economico: teoria y evidencia. Bogotá, D.C.: Universidad Nacional de Colombia.

Naciones Unidas . (1948). Declaracion Universal de los Derechos Humanos.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias para mujeres y hombres 2020. Ginebra: OIT.

Organizacion Internacional del Trabajo. (2021). Informe Mundial sobre salario 2020-2021. Ginebra: OIT.

Ossorio, M. (1984). Diccionario de Ciencias Juridicas, Politicas y Sociales. Heliasta.

Presidencia de la República . (1978). Decreto 1042 de 1978, . Bogota, D.C.: Diario Oficial .

Presidencia de la republica de Colombia . (1951). Decreto Ley 3743 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo . Bogotá, D.C.: Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951,.

Presidencia de la Republica de Colombia . (1968). Decreto 3172 de 1968. Bogotá,D.C.: Diario Oficial de 26 de diciembre de 1968.

Presidencia de la Republica de Colombia . (1991). Decreto 2699 de 1991. Por el cual se expide el Estatuto Orgánico de la Fiscalía General de la Nación. Bogotá, D.C.: Diario Oficial N.40190. 30 de noviembre de 1991.

Presidencia de la Republica de Colombia . (1993). Decreto 53 de 1993. Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C.: DIARIO OFICIAL. AÑO CXXVIII. N. 40711. 7, ENERO, 1993. PÁG. 38.

Presidencia de la Republica de Colombia . (1995). Decreto 43 de 1995. 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. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 41.673 de enero 10 de 1995.

Presidencia de la Republica de Colombia . (2006). Decreto 4669 de 2006. Por el cual se modifica el régimen de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones en materia salarial y prestacional. Bogotá, D.C.: Diario Oficial. N. 46494. 27 de diciembre de 2006.

Presidencia de la Republica de Colombia . (2007). Decreto 613 de 2007. Por el cual se dictan normas en materia salarial para los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C: Diario Oficial. N. 46558. 2, marzo, 2007.

Presidencia de la Republica de Colombia . (2012). Decreto 839 de 2012. Por el cual se fija la escala de asignación básica para los empleos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones. Bogota: Diario Oficial ** de *** ** de 2012.

Presidencia de la Republica de Colombia . (2012). Decreto 874 de 2012. Por el cual se dictan unas disposiciones en materia salarial y prestacional para los servidores públicos de la Rama Judicial y de la Justicia Penal. Bogotá: Diario Oficial ** de *** ** de 2012.

Presidencia de la República de Colombia . (2012). Decreto 875 de 2012. or el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C.: Diario Oficial ** de 27 de abril de 2012.

Presidencia de la Republica de Colombia . (2013). Decreto 1975 de 2013. Por el cual se modifica el régimen de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C: Diario Oficial ** de *** ** de 2013.

Presidencia de la República de Colombia . (2013). Decreto 382 de 2013. Por el cual se crea una bonificación judicial para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones. Bogotá.D.C: Diario Oficial 6 de marzo de 2013.

Presidencia de la República de Colombia. (1915). Decreto 1 de 1915. Por el cual se organiza el servicio de Medicina Legal en la Nación. Bogotá, D.C.: Diario Oficial N. 15385. del 7 de enero de 1915. PÁG. 2.

Presidencia de la República de Colombia. (1964). Decreto 1700 de 1964. Por el cual se reorganiza el Instituto de Medicina Legal y se crea la Escuela Superior de Ciencias Médico-Forenses. Bogotá, D.C.: Diario Oficial. AÑO CI. N. 31430. 5, AGOSTO, 1964. PÁG. 5.

Presidencia de la República de Colombia. (1993). Decreto 110 de 1993. Por el cual se modifica el Decreto 57 de 1993 y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D:C.: Diario Oficial No. 40.722, de 18 de enero de 1993.

Presidencia de la Republica de Colombia. (1993). 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. Bogota, D.C.: Diario Oficial No. 40.711 de enero 7 de 1993.

Presidencia de la República de Colombia. (1998). Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 43.358 de agosto 10 de 1998.

Presidencia de la República de Colombia. (2000). Decreto 1233 del 2000. por el cual se establece el régimen de nomenclatura y clasificación de empleos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Bogotá, D.C: Diario Oficial No. 44069. 5, Julio, 2000. PAG. 23.

Presidencia de la Republica de Colombia. (2006). Decreto 384 de 2006. Por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C. : Diario Oficial N. 46177. 9, febrero, 2006.

Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 1975 de 2013. Por el cual se modifica el régimen de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C.: Diario Oficial ** del 11 de septiembre de 2013.

- Presidencia de la Republica de Colombia. (2013). Decreto 383 de 2013. 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. Bogotá D.C: Diario Oficial No. 48724 de 6 de marzo de 2013. Pág. 13.
- Presidencia de la Republica de Colombia. (2013). Decreto 384 de 2013. Por el cual se crea una bonificación judicial para los servidores públicos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las Direcciones Seccionales de la Rama Judicial y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C: Diario Oficial No. del 6 de marzo de 2013.
- Presidencia de la Republica de Colombia. (2014). Decreto Ley 016 de 2014. Por el cual se modifica y define la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación. Bogotá, D.C: Diario Oficial No. 49.028 de 9 de enero de 2014.
- Presidencia de la República de Colombia. (2014). Decreto Ley 20 de 2014, Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas. Bogota, D.C.: Diario Oficial.
- Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto Ley 898 de 2017. Por el cual se crea al interior de la Fiscalía General de la Nación la Unidad Especial de Investigación para el desmantelamiento de las organizaciones y conductas criminales. Bogotá: Diario Oficial No. ** de 29 de mayo de 2017.
- Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 459 de 2022. Por el cual se dictan normas en materia salarial para los servidores públicos del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C.: Diario Oficial Año CLVII No. 51.991.
- Rawls, J. (2001). Justicia como equidad, una reformulacion. Barcelona: Paidós.
- Rengifo, M. B. (2017). Interpretación, argumentación y análisis económico del Derecho. El encuentro de la razon y la realidad , 2-16.
- Riveros Páez, D. C. (2018). Los funcionarios del poder judicial en Colombia: la bonificación y el factor salarial. Bogota, D.C : Universidad Libre .
- Robledo, E. (1959). Apuntaciones sobre la medicina en Colombia. Cali: Universidad del Valle.
- Rousseau, J. J. (1999). El Contrato Social o Principios de Derecho Politico . elaleph.com.
- Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano. Bogotá, D.C.: Uniandes.

Sierra, G. J. (2003). Diccionario Jurídico, Ajustado a la legislación colombiana,. Medellín: Librería Jurídica Sánchez.

SuperIntendencia de Industria y Comercio. (2023). Gestión del talento humano. Plan Estratégico de Talento Humano . Bogotá, D.C.: SuperIntendencia de Industria y Comercio.

Tribunal Administrativo de Cundinamarca. (2022). Sentencia Radicado 250002342000201801906000. MP. Dr. Carlos Enrique Bernal, . Bogotá.