

EL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL VULNERÓ ACTO ADMINISTRATIVO
QUE CONCEDE DERECHOS ADQUIRIDOS A SOLDADOS PROFESIONALES



WILLIAM PAÉZ RIVERA
CODIGO 3500967

ARTICULO DE REFLEXION COMO REQUISITO DE GRADO PARA OPTAR POR
EL TITULO DE ESPECIALISTA EN DERECHO ADMINISTRATIVO

PROFESOR
DIEGO ESCOBAR PERDIGON

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
DIRECCION DE POSTGRADOS – FACULTAD DE DERECHO
ESPECIALIZACION EN DERECHO ADMINISTRATIVO
INVESTIGACION II
Bogotá D.C.
2015.

EL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL VULNERÓ ACTO ADMINISTRATIVO QUE CONCEDE DERECHOS ADQUIRIDOS A SOLDADOS PROFESIONALES

William Páez Rivera"

Resumen.

Este documento identifica las causas por las cuales el Ministerio de Defensa Nacional disminuyó un 20% el salario básico mensual de los Soldados Voluntarios – Hoy Soldados Profesionales, así mismo, determinar la cuantía dejada de cancelar desde noviembre 1° de 2003, tomando como referencia el último Soldado Voluntario vinculado a la institución, a fin de responder el siguiente interrogante: ¿Por qué el Ministerio de Defensa Nacional generó un detrimento al patrimonio del personal que ostenta la base principal de las Fuerzas Militares?.

Palabras clave. Vulneración, acto administrativo, soldados, salario, derechos adquiridos, meras expectativas.

Abstract.

In this document is identified the causes that led to the Ministry of Defense to reduce by 20% the basic monthly salary of "Volunteer" Soldiers – the rank which has change into "Professional" Soldiers, also, to determine the average value that has not been payed from November 1st, 2003 when the rank was changed, all this based on the last Volunteer Soldier who enlisted in order to answer the following question: Why did the Ministry of Defense led the detriment of the personal assets of those men who are the base of the Colombian Army.

Keywords. Infringement, administrative act, soldiers, wage, acquired rights, mere expectations.

" Abogado, egresado de la Corporación Universitaria Republicana. Soldado Profesional del Ejército de Colombia.

Introducción.

Planteamiento del problema. El inciso 1° del artículo 1° del decreto 1794 de 2000 estableció un (01) SMLMV incrementado en un 40% para los Soldados Profesionales, y, el inciso 2° ibídem, dispuso que los Soldados Voluntarios vinculados con la ley 131 de 1985, devengarán un (01) SMLMV incrementado en un 60%, condicionando como único requisito haber ostentado la calidad de Soldado Voluntario al 31 de diciembre de 2000. Sin embargo, el Ministerio de Defensa Nacional no cumplió lo establecido en esta norma, y, por consiguiente, generó un detrimento al patrimonio de estos servidores públicos al disminuir en un 20% su salario básico mensual.

Hipótesis. El Ministerio de Defensa Nacional – Ejército Nacional podría aplicar el principio de favorabilidad en concordancia con el principio de no menoscabo de los derechos adquiridos, lo que implicaría, que los Soldados Profesionales y su núcleo familiar obtuvieran un mejoramiento en sus condiciones, expectativas y calidad de vida.

Enfoque metodológico. Para describir y analizar el problema planteado dentro del enfoque de la investigación cualitativa, se aplicó el método analítico: desde el punto de vista de la infracción a las normas vigentes establecidas por el legislador y el ejecutivo, el método concreto, teniendo como punto de partida, lo concreto real a lo abstracto ideal, y, el método crítico, cuya finalidad es realizar un análisis de las causas que generaron detrimento al patrimonio de los Soldados Profesionales.

Ahora bien, en el desarrollo del tema se abordará lo relativo a: 1). Vulneración a preceptos normativos, 2). Acto administrativo, 2). Soldados Voluntarios y Profesionales, 4). Salario, 5). Derechos adquiridos, 6). Diferencia entre los derechos adquiridos y las meras expectativas, 7). Noción del principio de favorabilidad, 8). Discusión, 8.1). La descripción de las causas por las cuales el

Ejército Nacional disminuyo en un 20% el salario básico mensual de los Soldados Profesionales (*antes llamados Soldados Voluntarios*), 8.2.) Análisis crítico de las causas por las cuales el Ejército Nacional disminuyo en un 20% el salario básico mensual de los Soldados Profesionales, 8.3). Cuáles fueron las prestaciones sociales afectadas por la decisión tomada por el Ejército Nacional, 8.4). Determinar la cuantía promedio dejada de cancelar a partir del 01 de noviembre de 2003, tomando como referencia el caso del último Soldado Voluntario vinculado a la institución, y, 8.5). Cuál ha sido la vulneración constitucional, legal y reglamentaria que protege los derechos adquiridos del trabajador.

Marco teórico. La vulneración de los derechos adquiridos en Colombia no es una situación nueva de índole jurídica, inclusive, ni de transcendencia laboral tanto en el sector privado como en lo público, de manera que, el legislador o el ejecutivo, llegado el caso, promulgan normas de protección a situaciones consumadas (*teoría de los derechos adquiridos*) durante una relación laboral, con la finalidad de proteger a los trabajadores y que estos no queden a la merced del empleador, quien puede resultar vulnerando derechos protegidos en la constitución de 1991.

Al respecto, se hace referencia a un artículo de reflexión publicado por la revista Prolegómenos de la Universidad Militar Nueva Granada denominado "*Evolución de la asignación de retiro y prestacional del soldado e infante de marina profesional de las fuerzas militares de Colombia*", cuya autoría se le endilga al señor LENIN MANUEL ESTEBAN RINCÓN, quien plantea un interrogante bastante interesante, a saber: *¿Considerar si su "moral" o autoestima está correlacionada con esta evolución laboral traducida en si existe un cumplimiento a cabalidad de la misión?*.

En términos más generales el autor pretende establecer si para el Soldado Profesional, ¿El salario tiene o no injerencia en el cumplimiento efectivo y eficaz de la misión encomendada por la carta política de 1991?. No obstante, en párrafo

siguiente, el autor se refiere a la incorporación de los Soldados Voluntarios como Soldados Profesionales, en los siguientes términos:

Resulta imperativo indicar, que los soldados vinculados mediante la Ley 131 de 1985 con anterioridad al 31 de diciembre de 2000, es decir los soldados Voluntarios, que expresaron su intención de incorporarse como soldados profesionales o infantes de marina profesional y fueron aprobados por los Comandantes de Fuerza, se incorporaron el 1 de enero de 2001, con la antigüedad que certificaba cada fuerza expresada en número de meses. A estos soldados les fue aplicable íntegramente lo dispuesto en el Estatuto del Soldado Profesional, respetando el porcentaje de la prima de antigüedad que tuviere al momento de la incorporación al nuevo régimen, ya que como se ha hecho énfasis, este personal no contaba con este tipo de prestación social.

En primera medida, el autor pretende indicar la importancia que tiene el salario en la moral de las tropas, y, en segunda medida, formula una afirmación frente a la libre voluntad de los Soldados Voluntarios de acogerse al nuevo régimen de carrera, salarial y prestacional, interrogantes planteados que no fueron desarrollados en el ejercicio de su investigación.

Antecedente. La ley 131 de 1985 “Por la cual se dictan normas sobre servicio militar voluntario”, estableció unas condiciones mínimas para quienes libremente desearan prestar este servicio, en los siguientes términos:

- a) Podrán prestar el servicio militar voluntario quienes hayan prestado el servicio militar obligatorio, y, manifiesten ante el Comandante de Fuerza el deseo de ingreso y ser aceptados por éste,
- b) El servicio se prestará por un lapso no menor de doce (12) meses,
- c) Los Soldados Voluntarios quedaran sujetos al Código de Justicia Penal Militar, al Reglamento de Régimen Disciplinario, al Régimen Prestacional y a las normas relativas a la capacidad psicofísica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones para los soldados de las Fuerzas Militares y los reglamentos especiales.

- d) Quien preste el servicio militar voluntario devengará una bonificación mensual equivalente al salario mínimo legal vigente incrementada en un sesenta por ciento (60%) del mismo salario,
- e) El soldado voluntario que preste este servicio durante un año, tiene derecho a percibir una bonificación de navidad equivalente a la recibida en el mes de noviembre del respectivo año,
- f) El soldado voluntario que no hubiere servido un año completo, tiene derecho al reconocimiento de la bonificación de navidad a razón de una doceava (1/12) parte, por cada mes completo de servicio,
- g) El soldado voluntario que sea dado de baja, tiene derecho a que el Tesoro Público le pague por una sola vez, una suma equivalente a un mes de bonificación por cada año de servicio prestado en dicha calidad y proporcionalmente por las fracciones de meses a que hubiere lugar.

Frente al sentido etimológico de la expresión vulnerar proviene del verbo latín “*vulnerāre, de vulnus*”, que significa transgredir, quebrantar, violar una ley o precepto.

El vocablo acto administrativo desde el punto de vista gramatical, es un concepto elaborado con base en el sustantivo masculino “*acto*”, el cual se deriva del verbo latín “*actus*”, cuyo significado corresponde a la acción de realizar alguna cosa, y, el adjetivo “administrativo” denominado etimológicamente en el idioma latín como “*administrativus*”, significa, perteneciente o relativo a la administración.

El término soldado corresponde a la voz latina “*solidātus*” o “*miles*”, entendido como la persona que sirve en la milicia o militar sin graduación miembro de un ejército.

El enunciado salario hace referencia a los tiempos antiguos cuando los soldados recibían su pago en sal por cuidar los caminos de Salitreras de Ostia

hasta la ciudad de Roma, pago que se denominaba “*salarium argentum*”, es decir, agregado de sal.

Antes de realizar un estudio de la expresión derechos adquiridos, se hace estrictamente necesario realizar un pronunciamiento de la concepción de los derechos innatos, originarios y absolutos como base fundamental de aquellos.

Así las cosas, la palabra derecho deriva de la voz latina “*ius*”, lo cual significa justicia, y, el vocablo innatos proviene del latín “*innātus*”, *ahora bien*, la expresión derechos innatos hace referencia en voz latina a “*iura in persona ipsa*”, siendo aquellos derechos congénitos que nacen al momento de existir el ser humano, aunque con el paso del tiempo han recibido diversos nombres como derechos personalísimos, derechos fundamentales, derechos en la propia persona, derechos esenciales, entre otros: afirma Prisco (1981), son los que: “*nacen con la naturaleza específica del hombre, supuesto el hecho de su existencia*” (p.219), estos derechos considerados innatos suponen que son inalienables por la siguiente razón:

Todos esos derechos se derivan del hombre, en cuanto hombre, y en su existencia concreta no presuponen más que dos condiciones: el orden de las relaciones sociales como su fin, y la existencia del hombre. Es así que el hombre no puede enajenar ni su existencia personal ni el fin á que debe encaminarse; luego tampoco puede enajenar los derechos innatos, que están necesariamente enlazados con aquella existencia y con este fin. (Prisco, 1981, p.221)

Al efecto, los derechos suelen ser los poderes morales de hacer o no hacer, los cuales son reconocidos, reglamentados y protegidos por el legislador, y presuponen tres elementos, los cuales son según Noguera (MCMXXXI). “*a) el poder, del cual, positivamente, la ley inviste a las personas; b) las actuaciones de ese poder, y c) la finalidad del mismo, o sea, el interés personal que tiende a satisfacer*” (p.17), el primero alude al derecho esencial de la persona, el segundo, al ejercicio del derecho como manifestación activa, y, por último, el goce, el cual está investido de la protección legal que de esté le reconoce el legislador al ser humano.

Luego, los derechos innatos como base de los derechos adquiridos presuponen unos derechos que le son propios a la condición humana por el solo hecho de existir, como son la vida, el nombre, la personalidad, entre otros.

De otra manera, los derechos adquiridos o también llamados derivativos é hipotéticos, corresponden a aquellos derechos que se derivan del desarrollo natural de la existencia del hombre creados bajo el amparo de una legislación que merece el respeto de normas posteriores.

Frente al vocablo adquiridos, este tiene su origen en la voz latina como el *“verbo acquirere o acquirere”*, y en español esta precedido del adjetivo *“ad”*, luego, su definición está determinada por la Real Academia Española como *“ganar, conseguir con el propio trabajo o industria”*, y, en términos jurídicos su significado corresponde a; *“hacer propio un derecho o cosa que a nadie pertenece, o se transmite a título lucrativo u oneroso, o por prescripción”*, se afirma que el:

Derecho adquirido es, pues, el que trae un origen del pasado, pero no en cuanto es un hecho pretérito, (...) en cuanto es susceptible de desarrollarse en el porvenir, siquiera sea manteniendo en reposo un estado de hecho y un poder moral relacionado con el primero. (Noguera, MCMXXXI, p.18)

1. Vulneración a preceptos normativos. Teniendo en cuenta que, la expresión vulnerar corresponde a un sinónimo del enunciado violar, el cual, según el Consejo de Estado – Sala Plena de lo Contencioso Administrativo en sentencia del veintidós (22) de febrero del año dos mil (2000) dentro del expediente N° S-051, C.P. DANIEL MANRIQUE GUZMAN, se refirió al respecto de la siguiente manera:

La violación directa es la infracción de la norma sustancial en las tres formas indicadas en la norma legal transcrita, esto es, cuando la norma se aplica sin ser pertinente al caso debatido (aplicación indebida), cuando debiendo aplicarse el precepto legal al caso controvertido deja de aplicarse (falta de aplicación) y cuando siendo la norma pertinente al caso se interpreta equivocadamente y con base en esa interpretación se procede a su aplicación (interpretación errónea). (...)

En cuanto a las tres formas indicadas por el Consejo de Estado respecto de la violación directa de un precepto normativo, se tiene, en primer lugar, la aplicación indebida gravita en la transgresión que resulta al subsumir los hechos constitutivos del caso concreto, esto es, la hipótesis contenida en la norma, al incluir el caso dentro de esta, siendo el resultado del proceso lógico jurídico que verifica el juez, cuya finalidad es establecer si el caso concreto se adecua o no al contenido de la norma, concluyendo que sí lo está.

Ahora bien, para que se configure el motivo de aplicación indebida, se requiere que previamente se seleccione la norma aplicable, que se haya elegido e interpretado debidamente la norma, que se hayan calificado concreta y correctamente los hechos, que se cumplan todos los presupuestos previstos en la ley, y, que la solución contenida en la decisión no sea la que razonablemente corresponda.

En segundo lugar, la falta de aplicación de un precepto normativo corresponde, o más bien, se configura cuando se le ignora o se contraría en su texto original, esto es, que quien está a cargo de aplicar la norma no lo hace, constituyéndose una inobservancia del texto de la norma aplicable a un caso particular.

En tercer lugar, la interpretación errónea establece la aplicación de la norma, pero, con una hermenéutica distinta a su propia *ratio*, es decir, que la norma fue aplicada pero de manera contraria al contexto para el cual fue creada.

2. Acto administrativo. En cuanto a la expresión acto administrativo dentro de un concepto jurídico propiamente dicho, hace referencia a un acto jurídico emanado de la administración pública, que no es otra cosa que la voluntad del administrador frente al administrado, en otras palabras, se entiende por acto administrativo según; Santofimio (1996). *“toda manifestación unilateral de voluntad por parte de quienes ejercen funciones administrativas, sean órganos públicos del Estado o simples particulares, tendiente a la producción de efectos jurídicos”* (p.59), sin embargo, la Corte

Constitucional en sentencia C-1436 de 2000 ha desarrollado de manera amplia y suficiente este concepto, manifestando:

El acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados.

En tal sentido, se ha establecido que la noción de acto administrativo obedece a una serie de criterios, entre estos, el orgánico, material, formal, teleológico, jerárquico, funcional y el de control jurisdiccional, sin dejar de lado la voluntad del legislador, de tal manera se hará alusión únicamente al criterio orgánico, en los siguientes términos:

El criterio es, entonces, aquel según el cual solo se toma en cuenta la clase del órgano estatal que lo expida, atendiendo a la Rama del Poder Público a la que pertenece, para determinar si el acto es o no administrativo, de modo que en virtud del mismo el acto es administrativo cuando el órgano que lo profiera pertenece a la Rama Ejecutiva o, en términos más generales, a la Administración Pública, que es la expresión técnico jurídica que en el derecho administrativo se utiliza como equivalente, aunque más ampliado, de lo que operativamente es la Rama Ejecutiva.

Por tanto, bajo este criterio, lo primero por lo que hay que indagar es por si el órgano emisor del acto pertenece o no a la Administración Pública, (...), a la luz del mismo se considera que todo acto jurídico de la Administración Pública es administrativo. (Berrocal, 2009, p. 28)

Aduce Bauza, refiriéndose al pronunciamiento que debe hacer la jurisdicción contenciosa administrativa frente a la validez del acto administrativo:

La jurisdicción contenciosa administrativa es netamente revisora, y que el pronunciamiento del juez contencioso recae sobre una resolución, que se compone de una serie de elementos: el subjetivo, que analiza la competencia del órgano y la legitimación del interesado; el material u objetivo; el causal o teleológico; y el formal, que se limita al procedimiento según el cual se ha dictado. (Bauza, 2014, p. 221)

3. Soldados Voluntarios y Profesionales. En Colombia se ha establecido cuatro de soldados, como son, los soldados bachilleres, regulares o rasos, campesinos y profesionales, sin embargo, únicamente se hará referencia a los

últimos, partiendo de la concepción de los Soldados Voluntarios, toda vez que, estos se enmarcan en el estudio perseguido.

En principio, se hizo referencia al Soldado Voluntario como la persona que libremente se alista para el servicio, es decir, bajo su voluntad y consentimiento, libre de toda coacción, sin embargo, este cuerpo de militares al servicio del Ejército Nacional de Colombia eran vinculados mediante la ley 131 de 1985 en los términos del artículo 4º: *“Podrán prestar el servicio militar voluntario quienes, habiendo prestado el servicio militar obligatorio, manifiesten ese deseo al respectivo Comandante de Fuerza y sean aceptados por él”*, de esta norma se coligen tres requisitos esenciales para quien desee pertenecer a este sistema de servicio militar, en los siguientes términos: a) haber prestado el servicio militar obligatorio, b) manifestar al comandante de fuerza el deseo de pertenecer a la institución, y, c) obtener la aprobación de éste.

Luego, el artículo 1º del decreto 1793 de 2000, “Por el cual se expide el Régimen de Carrera y Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares”, estableció que los Soldados Profesionales son:

los varones entrenados y capacitados con la finalidad principal de actuar en las unidades de combate y apoyo de combate de las Fuerzas Militares, en la ejecución de operaciones militares, para la conservación, restablecimiento del orden público y demás misiones que le sean asignadas.

4. Salario. En Colombia la Corte Constitucional mediante sentencia C-892/09 ha dado un alcance interpretativo al respecto, según se desprende del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

(...) según lo dispone el artículo 127 CST., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50/90, está conformado no sólo por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

El concepto “salario y prestaciones en dinero” engloba todos los ingresos laborales que percibe el trabajador como retribución por el servicio personal que presta al empleador, o como asunción económica de las contingencias propias del ejercicio de la actividad laboral.

De la misma manera, y, según lo predicado para el sector privado, Villegas. (1995). *“constituyen salario todas las sumas que habitual o periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios”* (p. 248).

No obstante, se puede apreciar que el salario recae en un sistema económico determinado que constituye la libertad económica del trabajador, cuya voluntad es obligarse a recibir órdenes y obedecerlas, con el ánimo de que sus servicios sean retribuidos pecuniariamente, de manera que, la libertad de la que goza el trabajador de obtener un trabajo digno acorde a sus necesidades, es la obligación que tiene el empleador de dar a este un salario justo por los servicios prestados, al respecto, Dobb, (1965) ha manifestado; *“Los salarios eran un precio justo del trabajo realizado en un mercado libre, así como la utilidad era un precio económico para el patrón por los servicios que le prestaban”* (p. 12).

Por otra parte, se hace necesario referirse a la concepción de asignación salarial, entendida esta según Villegas. (1995) *“es predicable exclusivamente del empleo público, constituye uno de los factores salariales y corresponde al valor mensual básico señalado para el cargo o empleo de acuerdo a los criterios y objetivos señalados en la ley y (...)”* (p. 248).

Nótese, que existen diferencias entre lo que se considera salario y asignación salarial, si bien, el primero establece que esta remuneración es predicable de manera exclusiva para el sector privado, es decir, aplica para los particulares que prestan un servicio personal y como retribución obtienen un pago.

En palabras de la Corte Constitucional, el salario puede ser en dinero o especie, independientemente de la denominación que le dé el empleador o la ley, excluye, otros ingresos laborales no dirigidos a recompensar dicho servicio, asumiendo riesgos o gastos diferentes, como: las indemnizaciones a favor del trabajador por

daños o perjuicios ocasionados durante la relación laboral; la remuneración durante las vacaciones y días no laborados conforme a la ley, los pagos causados para el cumplimiento cabal de las funciones como el auxilio de transporte, los montos que recibe el trabajador por determinación del empleador no causados por la prestación del servicio, entre otros, como los establecidos en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

A diferencia de este, la asignación salarial ha sido determinada para los empleados del Estado como remuneración por los servicios prestados, que de tal manera, y para lo cual, su pago está supeditado al empleo público, siendo el empleador una entidad estatal cuyo monto se encuentra establecido en virtud del presupuesto nacional, el cual, es regulado por el ordenamiento jurídico para cada uno de los cargos establecidos.

Sin embargo, el salario goza de especial protección por parte del Estado, es decir, que se prohíbe a título de regla general, que para el efecto, Younes, (2009) manifiesta: *“deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales”* (p. 146).

5. Derechos adquiridos. Son situaciones supeditadas a un beneficio estipulado, pactado u otorgado por el empleador con las cuales se busca mejorar las condiciones legales o convencionales incorporadas en la relación laboral de la cual se beneficia el trabajador, siempre que estas condiciones sean de carácter individual, bien porque son estipulaciones pactadas entre los dos extremos de la relación o son concedidas de manera unilateral por el empleador, es decir, no opera cuando las situaciones se suscitan dentro de un convenio de trabajo de naturaleza colectiva.

Por tanto, se debe aclarar que los derechos adquiridos no pueden eliminarse unilateralmente por el empleador y son invulnerables por normas posteriores a la

vigencia que los configuro. Es decir, los derechos adquiridos sólo pueden diluirse en un marco normativo más favorable en su conjunto, sin suprimir la obtención de beneficio o ventaja alguna.

Por otro lado, los derechos adquiridos en virtud de la relación laboran son irrenunciables, lo que permite que al trabajador se le considere titular de un derecho del cual no puede prescindir a su libre arbitrio, ya que las normas laborales por ser normas de orden público son irrenunciables, así:

El Estatuto de los Trabajadores no habla de renuncia de derechos sino de indisponibilidad de derechos, que pone en relación con la inderogabilidad de la norma legal o colectiva, y que incide en el poder de disposición del titular de los derechos adquiridos en virtud de la norma inderogable. Corresponde a los órganos judiciales garantizar en caso de formulación de litigio, y en tanto que no haya operado el brevísimo plazo de prescripción de ese derecho, el asegurar su efectividad. (Rodríguez y Bravo, 2003, p. 28)

La Corte Constitucional en sentencia C-242/09 se pronunció frente a los derechos adquiridos de la siguiente manera:

Los derechos adquiridos son aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una Ley y, que por lo mismo, han instituido en favor de sus titulares un derecho subjetivo que debe ser respetado frente a Leyes posteriores que no puede afectar lo legítimamente obtenido al amparo de una Ley anterior. Presuponen la consolidación de una serie de condiciones contempladas en la Ley, que permiten a su titular exigir el derecho en cualquier momento.

Por otra parte, se debe hacer alusión aunque de manera sintética a la forma como se adquieren los derechos, en primer lugar, estos han sido reconocidos a las personas en condición de trabajadores, en segundo lugar, por normas anteriores al hecho, y, por último, fundados bajo el amparo de una ley en lo general derogada, pero a la que le sobreviven por razones de interés social.

Del mismo modo, la Corte Constitucional en sentencia T – 662 de 2011, ha manifestado respecto de los derechos adquiridos que:

“(…) Bien, el derecho adquirido es aquel que se entiende incorporado al patrimonio de la persona, por cuanto se ha perfeccionado durante la vigencia de una ley. Esto significa que la ley anterior en cierta medida ha proyectado sus efectos en relación con la situación concreta de quien alega el derecho. Y como las leyes se estructuran en general como una relación entre un supuesto fáctico al cual se atribuyen unos efectos jurídicos, para que el derecho se perfeccione resulta necesario que se hayan verificado todas las circunstancias idóneas para adquirir el derecho, según la ley que lo confiere. En ese orden de ideas, un criterio esencial para determinar si estamos o no en presencia de un derecho adquirido consiste en analizar si al entrar en vigencia la nueva regulación, ya se habían cumplido o no todos los supuestos fácticos previstos por la norma anterior para conferir el derecho, aun cuando su titular no hubiera todavía ejercido ese derecho al entrar en vigor la nueva regulación (…)”

6. Diferencia entre los derechos adquiridos y las meras expectativas. Los derechos adquiridos son situaciones individuales y subjetivas definidas previamente por una ley y las cuales no pueden ser desconocidas por normas posteriores, a sabiendas que la Constitución de 1991 admite una protección especial, como bien se puede apreciar en su artículo 58: *“Se garantizan (...) los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. (...)”*, es decir, en sentido estricto los derechos adquiridos son situaciones ya consumadas y definidas que no pueden ser objeto de interpretaciones violatorias que atenten contra los derechos del trabajador.

Ahora bien, el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe que las normas posteriores produzcan efectos jurídicos retroactivos a situaciones fácticas y jurídicas ya consumadas, permitiendo con ello la protección de derechos que han pasado a ser patrimonio del trabajador.

Lo mismo no puede predicarse de las meras expectativas, las cuales no se pueden considerar como situaciones fácticas y jurídicas consumadas, toda vez que, se hace referencia a una simple posibilidad de llegar a obtener en un futuro la adquisición de un derecho, sin embargo, pueden ser modificadas según lo manifestado por la Corte Constitucional en sentencia C-663/07, en los siguientes términos:

Las expectativas legítimas, suponen una probabilidad cierta de consolidación futura del correspondiente derecho, si se mantienen las condiciones establecidas en una ley determinada. Tales expectativas pueden ser modificadas por el legislador en virtud de sus competencias, si ello se requiere para cumplir fines constitucionales, pero no pueden ser modificadas de una manera arbitraria en contraposición a la confianza legítima de los ciudadanos.

Frente a lo manifestado en lo referente a los derechos adquiridos y las meras expectativas, la Corte Constitucional en sentencia C-168/95 afirma:

El derecho adquirido se incorpora de modo definitivo al patrimonio de su titular y queda a cubierto de cualquier acto oficial que pretenda desconocerlo, pues la propia Constitución lo garantiza y protege; no ocurre lo mismo con la expectativa que, en general, carece de relevancia jurídica y, en consecuencia, puede ser modificada o extinguida por el legislador. Y es en esta última categoría donde debe ubicarse la llamada 'condición más beneficiosa'.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta que de acuerdo al problema jurídico planteado, se debe, en alguna medida hacer relación al principio de favorabilidad en sus diferentes modalidades como parte de la exégesis que se pretende establecer, toda vez que, el principio de derechos adquiridos en materia laboral administrativa debe ser interpretado en armonía con el principio de favorabilidad, condición más beneficiosa e interpretación más ventajosa para el servidor público, por lo que se hará alusión al respecto en los siguientes términos y consideraciones.

7. Noción del principio de favorabilidad. El principio de favorabilidad se constituye en un factor esencial al momento de determinar cuál es la norma que permite una condición más favorable para el trabajador, y que, en virtud del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia de 1991, se consagró los principios mínimos fundamentales, entre estos, la *“situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”*.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-555/00 del 15 de mayo de 2000 determinó que:

El principio de favorabilidad en la interpretación de las normas laborales, contemplado en el artículo 53 superior, en ningún momento obliga al juez, a aceptar como interpretación

correcta la que propicie el trabajador, sea que actúe como demandado o demandante, sino aquella que desarrolle el principio de duda a favor del operario o empleado. Este principio determina al juez, a acoger entre dos o más interpretaciones "la más favorable al trabajador", pero, naturalmente, siempre que aquella sea producto de una disparidad interpretativa resultante de la comprensión que el mismo fallador consideró posible al aplicar las reglas generales de hermenéutica jurídica y las específicas o propias del Derecho Laboral.

En igual interpretación, consideró la Corte Constitucional en sentencia C – 168/95.

(...) que 'la condición más beneficiosa' para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no solo a nivel constitucional sino también legal", por el cual se determina "en cada caso concreto cual norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador (...)

Así las cosas, existen tres (03) formas de utilización del principio de favorabilidad, a saber:

1. **Principio de favorabilidad:** Cuando existe un conflicto entre dos normas, y por lo tanto, se debe preferir la aplicación de la norma más favorable a la situación del trabajador.
2. **Condición más favorable:** Cuando existe una situación jurídica reglamentada en una norma derogada y en una norma vigente, y en consecuencia, se tiene que preferir aquella ley que sea más benevolente a las condiciones del trabajador, con una aplicación integral de aquella.
3. **In dubio pro operario:** Cuando se está al frente de una norma con dos o más interpretaciones de la aplicación de dicha norma jurídica, y por ende, el ordenamiento jurídico exige la aplicación de la ley más favorable para el trabajador.

8. Discusión. Ahora bien, y, frente al problema al que se hace reflexión se tendrá en cuenta los siguientes aspectos; 9.1. La descripción de las causas por las cuales el Ejército Nacional disminuyó en un 20% el salario básico mensual de los Soldados Profesionales (*antes llamados Soldados Voluntarios*), 9.2. Análisis crítico

de las causas por las cuales el Ejército Nacional disminuyó en un 20% el salario básico mensual de los Soldados Profesionales, 9.3. Cuáles fueron las prestaciones sociales afectadas por la decisión tomada por el Ejército Nacional, 9.4. Determinar la cuantía promedio dejada de cancelar a partir del 01 de noviembre de 2003, tomando como referencia el caso del último Soldado Voluntario vinculado a la institución, y, 9.5. Cuál ha sido la vulneración constitucional, legal y reglamentaria que protege los derechos adquiridos del trabajador.

Bajo estos parámetros, se tomara como referencia al Soldado Voluntario vinculado en principio con la ley 131 de 1985, sin perjuicio de desestimar que actualmente son llamados Soldados Profesionales, esto con el fin de no incluir a los Soldados Profesionales vinculados en vigencia del decreto 1794 de 2000, que no fueron Soldados Voluntarios.

8.1. Descripción de las causas por las cuales el Ejército Nacional disminuyó en un 20% el salario básico mensual de los Soldados Profesionales (antes llamados Soldados Voluntarios). Los Soldados Voluntarios en servicio activo y retirados han incoado demandas en contra de la Nación – Ministerio de Defensa Nacional – Ejército Nacional por el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, con el fin de que se les restablezca el derecho a devengar un (01) SMLMV incrementado en un 60% conforme lo preceptuado en el inciso 2° del artículo 1° del decreto 1794 de 2000, teniendo en cuenta, que en la actualidad este personal devenga un (01) SMLMV incrementado en un 40%.

No obstante, para acudir a mencionada jurisdicción se requiere previamente cumplir dos requisitos establecidos en la ley 1437 de 2011, esto es, haber agotado el procedimiento administrativo (*vía gubernativa*), y, el requisito de procedibilidad (*Conciliación extrajudicial*).

En cuanto al primer requisito, es decir, el agotamiento del procedimiento administrativo o vía gubernativa, se refiere a que las entidades de derecho público tienen la obligación de reconocer a los trabajadores de estas, los derechos que se susciten a consecuencia de una relación laboral o contrato de trabajo, empero, si la administración no cumple con los compromisos laborales establecidos en beneficio de los trabajadores, se hace estrictamente obligatorio que se le requiera para que tome la decisión más acertada conforme a la ley o en su defecto rechace la petición:

La vía gubernativa, por consiguiente, es el procedimiento mediante el cual los trabajadores oficiales acuden a la Administración para que declare, reconozca o resuelva una situación jurídica laboral individual. Consistente, por lo tanto, en el planteamiento de las peticiones laborales a las entidades de derecho público, administrativas autónomas e instituciones de derecho social. (Obando, 2004, p. 13)

En este orden de ideas, para demandar a la administración se requiere que previamente el trabajador le haya solicitado el reconocimiento de sus derechos laborales en virtud de una norma que los reconoce.

En el segundo caso, una vez la administración niega el reconocimiento de los derechos laborales solicitados por el trabajador, éste, debe solicitar audiencia de conciliación extrajudicial ante la Procuraduría General de la Nación como requisito para acceder a la vía jurisdiccional.

Frente a la conciliación extrajudicial el profesor Gil ha realizado un breve concepto al respecto:

La conciliación es un método alternativo de solución de conflictos, judicial o extrajudicial, mediante el cual las partes buscan llegar a un acuerdo, por sí mismas, respecto a sus diferencias de naturaleza contractual o extracontractual, para lo cual se acude al apoyo y la mediación de un tercero denominado conciliador. (Gil, 2003, p. 6)

En esta audiencia la parte convocada mediante apoderado, esto es, Ministerio de Defensa Nacional – Ejército Nacional debe allegar una propuesta de

conciliación o en su defecto aportar el documento necesario, mediante el cual el comité decide no conciliar, independientemente, de las razones que estime conveniente para el efecto.

En el caso del agotamiento de la vía gubernativa, el Soldado Voluntario JOSE WILLIAM AROCA MORA¹ interpuso derecho de petición por intermedio de apoderado para que se le reconociera y pagara el reajuste salarial equivalente al 20% del salario básico mensual dejado de percibir desde el 01 de noviembre de 2003, con base en el inciso 2° del artículo 1° del decreto 1794 de 2000, aplicado a todas las demás prestaciones sociales devengadas por el peticionario.

En respuesta a mencionada petición, el Ejército Nacional mediante acto administrativo² contenido en el oficio N° 20155660280261 de fecha 27 de marzo de 2015, manifestó:

(Sic) no es posible atender de manera favorable su solicitud, debido a que la Sección de Nomina del Ejército, exclusivamente presupuesta las partidas incluidas en el sistema de informática del Ministerio de defensa, el cual no contempla el reconocimiento de dicho salario bajo los parámetros solicitados por usted.

En el segundo evento, esto es, la conciliación extrajudicial, el mismo Soldado Voluntario presento solicitud de conciliación ante la Procuraduría General de la Nación para que convocara a audiencia de conciliación al Ministerio de Defensa Nacional – Ejército Nacional, con el fin de llegar a un acuerdo conciliatorio frente a la petición elevada. Posteriormente, el Comité de conciliación de la entidad convocada por unanimidad decide no conciliar, manifestando lo siguiente³:

(Sic) No es viable jurídicamente reconocer las diferencias salariales del 20% establecidas en los decretos 1793 y 1794 de 2000, toda vez que dicho personal al momento en que voluntariamente paso a ser soldado profesional, se hizo acreedor al Régimen Salarial y Prestacional es decir, a un SMLV incrementado en un 40%. De la misma manera, la

¹ Por autorización del Soldado se divulga su verdadero nombre.

² Anexo 1: Oficio N° 20155660280261 de fecha 27 de marzo de 2015.

³ Anexo 2: Acta de conciliación N° 211 de la Procuraduría 56 Judicial II para Asuntos Administrativos de Bogotá D.C.

Dirección de Prestaciones Sociales del Ejército Nacional manifiesta que el actor no tiene derecho a lo solicitado por haber obtenido otros beneficios como soldado profesional.

Nótese que este servidor público, agotó los requisitos establecidos en la ley 1437 de 2011, en las cuales se negó la petición elevada y no se llegó a un acuerdo conciliatorio, lo que deviene en la oportunidad procesal que tiene el Soldado en mención para demandar a la institución castrense ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, haciendo uso del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, que no es otra cosa, que la vía por la cual pretenderá hacer valer sus derechos, este medio de control, según López, (1996). *“es aquella mediante la cual se busca la declaración de nulidad de un acto administrativo que se considera contrario al ordenamiento jurídico superior, o producido de manera ilegal”* (p. 82), y que, a consecuencia de esta declaración, el actor solicita que se le reestablezca el derecho vulnerado.

8.2. Análisis crítico de las causas por las cuales el Ejército Nacional disminuyó en un 20% el salario básico mensual de los Soldados Profesionales. A saber, una de las causas por las cuales se disminuyó el salario de los Soldados Voluntarios corresponde, a que no es posible reajustar y pagar las diferencias salariales atendiendo a que la Sección de Nomina del Ejército, exclusivamente presupuesta las partidas incluidas en el sistema de informática del Ministerio de defensa, el cual no contempla el reconocimiento de dicho salario.

Nótese, que la sección de nómina del Ejército Nacional hace alusión a la facultad que tiene de ejecutar un presupuesto que previamente debe estar autorizado por el Ministerio de Defensa Nacional, en el cual esta última entidad tiene la potestad de determinar cuál es la base salarial que devengarían los Soldados Voluntarios en actividad, lo que lleva a plantear los siguientes interrogantes; ¿Cuál es la entidad que debe reconocer el reajuste y pago solicitado?, ¿Qué entidad vulneró los derechos adquiridos de los Soldados

Voluntarios? y ¿Cuál es la entidad que debe cumplir los fallos judiciales a favor de los Soldados Voluntarios?.

Antes de resolver los siguientes interrogantes, se hará un breve comentario frente al termino presupuesto de acuerdo a Gimeno, (2000), quien afirma: *“los presupuestos públicos son por tano la previsión ordenada de los ingresos que la Administración estima que podrá recaudar a lo largo del ejercicio presupuestario y la relación de gastos que están autorizados y pueden realizarse”* (p. 58).

Para resolver las preguntas formuladas, se hace necesario referirse a fallos en los cuales se les ha reconocido el reajuste y pago de las diferencias salariales objeto de vulneración a determinados Soldados Voluntarios.

Así las cosas, el Juzgado Segundo Administrativo del Circuito Sistema Oral de Yopal Casanare en auto de noviembre 20 de 2013, dentro del expediente N° 2013-00043, medio de control nulidad y restablecimiento del derecho de Ismael Enrique Galvis Ballesteros vs Ministerio de Defensa Nacional – Ejercito Nacional, estableció:

además de vincular a un tipo de Soldados que, independientemente de la denominación que en su momento les fue asignada, también estableció un régimen salarial que, con independencia de la denominación que recibiera (bonificación o salario), cumplía una función remuneratoria, por lo que mal podría desconocerse el derecho que frente a dicha prestación periódica habían adquirido, más aun si se tiene en cuenta que mediante la vinculación de un nuevo cuerpo de soldados a través del artículo 1º del decreto 1794 de 2000, se reiteró el reconocimiento de tal contraprestación asignándole ya la denominación de salarial, (...)

De lo anterior puede colegirse que, si bien es cierto en la primigenia ley 131 del 31 de diciembre de 1985, la remuneración causada a favor de los llamados “Soldados Voluntarios”, fue establecida taxativamente como una bonificación, igualmente resulta indiscutible el hecho de que el decreto 1794 de 2000, al crear el régimen salarial y prestacional para el personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares, le confirió la denominación de salario, garantizando el derecho adquirido de los soldados voluntarios y condicionando su reconocimiento exclusivamente a quienes al 31 de diciembre de 2000 ostentaran dicha calidad, encontrándose dicha prerrogativa dentro del margen legislativo contemplado en la Constitución Nacional.

Y resolvió entre otras cosas, condenar a la Nación – Ministerio de Defensa Nacional – Ejército Nacional a liquidar y pagar al señor ISMAEL ENRIQUE GALVIS BALLESTEROS (...) las diferencias salariales y prestacionales que resulten de la aplicación del inciso final del artículo 1° del decreto 1794 de 2000; es decir, un (1) salario mínimo legal vigente incrementado en un sesenta por ciento (60%), (...)

En similares condiciones, el Tribunal Administrativo de Boyacá – Segunda Sala en decisión del 05 de febrero de 2015, dentro del expediente N° 15001333300820130001201, medio de control nulidad y restablecimiento del derecho de Pedro Erasmo Jaimes Maldonado vs Ministerio de Defensa Nacional – Ejército Nacional, confirmo la sentencia de primera instancia dictada el 08 de abril de 2014 proferida por el Juzgado Administrativo Oral del Circuito Judicial de Tunja, bajo las siguientes consideraciones:

De lo anterior, fluye con evidente claridad que durante su servicio activo el señor Pedro Erasmo Jaimes Maldonado recibió como asignación básica un (1) salario mínimo legal vigente, incrementado en un cuarenta por ciento (40%), y no como lo dispuso el inciso 2° del art. 1° del decreto 1794 de 2000 un salario mínimo legal vigente incrementado en un sesenta por ciento (60%), para quienes a 31 de diciembre de 2000 se encontraban como soldados de acuerdo con la ley 131 de 1985.

En ese orden de ideas, estima esta Corporación desvirtuada la presunción de legalidad de los actos administrativos demandados, toda vez que, de acuerdo con el marco jurídico antes estudiado, y de cara a los elementos probatorios allegados al plenario, surge con claridad el derecho que asiste al señor Pedro Erasmo Jaimes Maldonado al reajuste de la asignación básica mensual devengada durante su servicio activo, y en consecuencia la reliquidación de sus prestaciones sociales, (...)

De tal manera, se puede continuar citando innumerables fallos judiciales en los cuales se condena a mencionadas entidades a aplicar la norma estudiada, y, a reajustar y pagar las diferencias salariales correspondientes en favor de los Soldados Voluntarios.

La segunda causa, de acuerdo a lo manifestado por el comité de conciliación correspondería; a que no es viable jurídicamente reconocer las diferencias

salariales del 20% establecidas en los decretos 1793 y 1794 de 2000, toda vez que dicho personal al momento en que voluntariamente paso a ser soldado profesional, se hizo acreedor al régimen salarial y prestacional, es decir, a un SMLV incrementado en un 40%.

Por consiguiente, el salario como derecho fundamental es una retribución por los servicios prestados y goza de protección inmediata frente a las atribuciones del empleador, sin embargo, la Corte Constitucional en sentencia T – 406/92, ha desarrollado de manera amplia y suficiente el concepto de derecho fundamental dentro del Estado Social de Derecho; así mismo, especificó la interpretación y el ámbito de aplicación que se les debe dar, en los siguientes términos:

Otro de los pilares del Estado social de derecho se encuentra en el concepto de derecho fundamental. Dos notas esenciales de este concepto lo demuestran. En primer lugar su dimensión objetiva, esto es, su trascendencia del ámbito propio de los derechos individuales hacia todo el aparato organizativo del Estado. Más aún, el aparato no tiene sentido si no se entiende como mecanismo encaminado a la realización de los derechos. En segundo lugar, y en correspondencia con lo primero, la existencia de la acción de tutela, la cual fue establecida como mecanismo de protección inmediata de los derechos frente a todas las autoridades públicas y con posibilidad de intervención de la Corte Constitucional para una eventual revisión de las decisiones judiciales, que sirva para unificar criterios de interpretación.

Esta Corte considera que para que un derecho tenga la calidad de fundamental debe reunir unos requisitos esenciales. Para la identificación de un derecho de tal naturaleza existen unos criterios que ponen en evidencia los requisitos señalados y, de contera, el derecho fundamental mismo: 1) Conexión directa con los principios constitucionales; 2) Eficacia directa y 3) Contenido esencial.

Así las cosas, los derechos de los trabajadores, independientemente, de la modalidad del trabajo, son irrenunciables y toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita, a sabiendas que las normas que rigen el derecho laboral son de orden público y, por tal razón, gozan de protección especial del Estado, aunque sea una entidad del Estado mismo, la que arbitrariamente vulnere tales derechos.

El trabajo es un derecho fundamental y una obligación social en condiciones dignas y justas, y, que goza de la protección especial del Estado, para Alexi. (1993), *“la existencia de un derecho fundamental, presupone la vigencia de una norma de derecho fundamental”* (p. 48), así las cosas, el artículo 25 superior establece la protección del trabajo en todas sus modalidades, sea porque la actividad laboral es subordinada o independiente, pero, lo que realmente protege la norma superior es al trabajador y su dignidad, ahora, la protección especial que debe ejercer el Estado sobre el derecho fundamental al trabajo presupone dos tipos de responsabilidad, la primera, frente a las condiciones que requieren las personas de acceder a un trabajo para obtener unos ingresos necesarios, y la segunda, corresponde al desarrollo de este en condiciones de dignidad.

No obstante, en la teoría de los derechos fundamentales que presenta Robert Alexi, se tiene que, *“los derechos fundamentales pueden ser restringidos”* (p. 48), sin embargo, y frente a esta teoría, Zarate (2007) afirma, *“Existen dos restricciones a los derechos fundamentales, las que son directamente constitucionales y las que son indirectamente constitucionales”* (p. 369), en tanto que, en Colombia no hay restricción al derecho fundamental al trabajo, toda vez, que quien desee emplearse lo puede hacer de manera libre y voluntaria.

Del mismo modo, Lafont ha realizado una interpretación amplia de lo que se considera el principio de Irrenunciabilidad de los derechos, en los siguientes términos:

Significa la imposibilidad que con la voluntad pueda renunciar a los derechos laborales; los derechos laborales son indispensables, ya que sus normas son de orden público y ellas limitan la voluntad, cuando de renunciar al derecho laboral se trata.

La norma laboral se convierte por tanto en un vicio del consentimiento, ya que prohíbe la renuncia de derechos ciertos e indiscutibles. (...)” (Lafont, 1993, p. 65, 66).

La tercera causa, está relacionada con la Dirección de Prestaciones Sociales del Ejército Nacional, que en lo referente al problema ha manifestado que el actor

no tiene derecho a lo solicitado por haber obtenido otros beneficios como Soldado Profesional.

Así pues, la Dirección de Prestaciones Sociales del Ejército Nacional aduce que los Soldados Voluntarios por haber recibido otras prerrogativas salariales que no ostentaban con la ley 131 de 1985, no tienen derecho a que se aplique una norma que si bien, estableció mejores condiciones salariales a los antes Soldados Voluntarios.

De manera que, no le es dable al empleador vulnerar derechos de sus trabajadores, a la luz de una interpretación, que si mal; afecta de manera trascendental a los soldados al servicio de la institución castrense, sin el amparo de los principios constitucionales protectores de tales derechos, bajo el argumento, de que; *el soldado solicito voluntariamente cambiar de régimen*, desconociendo que el derecho al trabajo y todos los elementos que lo componen son irrenunciables de conformidad con el artículo 53 superior.

En palabras del Juzgado Segundo Administrativo del Circuito Sistema Oral de Yopal Casanare en auto de noviembre 20 de 2013, dentro del expediente N° 2013-00043.

De tal manera resulta imperioso concluir que en cabeza de los antes denominados soldados voluntarios – ahora soldados profesionales- , existía y hoy existe un derecho reconocido legalmente que se configuro bajo el imperio de una ley que hasta el momento no ha sido derogada y que a partir de la ley 4/92, también se expidió un decreto que en desarrollo de los preceptos contenidos en aquella, la prerrogativa salarial reconocida a su favor, **de manera que la circunstancia de que el personal de soldados voluntarios hubieren efectuado su manifestación expresa de incorporarse como soldados profesionales y que efectivamente dicha decisión se hubiere avalado y/o aprobado por los comandantes de la fuerza de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 2º del decreto 1794 de 2000, no los excluye y/o exceptúa del derecho de ver incrementado su salario en el porcentaje del 60 %**, tal y como lo ha señalado el artículo 1º del mencionado decreto, en donde se establece como única condición, la acreditación de haber ostentado la calidad de soldados voluntarios antes del 31 de diciembre de 2000. **(N, S Y K. F. T)**

8.3. Cuáles fueron las prestaciones laborales afectadas por la decisión tomada por el Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional. En la siguiente grafica se relaciona las prestaciones de orden laboral que devengaban los Soldados Voluntarios vinculados con la ley 131 de 1985, de igual manera, se refleja las prebendas establecidas en el decreto 1794 de 2000, aplicables a los Soldados Profesionales y Voluntarios.

Novedad	Soldados Voluntarios (Ley 131 de 1985)	Soldados Profesionales (Decreto 1794 de 2000)
Remuneración	1 SMLMV incrementado en un 60%	1 SMLMV incrementado en un 40% (SLP) 1 SMLMV incrementado en un 60% (SLV)
Prima de antigüedad	6.5 % del salario básico por cada año de servicio hasta un máximo de 58%	6.5 % del salario básico por cada año de servicio hasta un máximo de 58%
Subsidio familiar	No tenia	4% del salario básico mensual más la prima de antigüedad
Prima de orden publico	No tenia	25% sobre el salario básico (5% anual desde el año 2006, Decreto 407 de 2006, artículo 30)
Prima de servicios anual	No tenia	50% salario básico más la prima de antigüedad
Prima de vacaciones	No tenia	50% salario básico más la prima de antigüedad
Prima de navidad	1/12 parte por cada mes completo de servicio	50% salario básico más la prima de antigüedad
Vivienda familiar	No tenia	Acceso a beneficios
Cesantías	Una (01) bonificación por año de servicio	Salario Básico más Prima de antigüedad por año de servicio

Tabla N° 1. Desarrollada por el autor según la ley 131 de 1985 y el decreto 1794 de 2000.

Luego, el decreto 1794 de 2000 estableció mejores prerrogativas para los Soldados Profesionales, condiciones que no ostentaban con la ley 131 de 1985, pero también es cierto, que mantuvo una condición salarial propia de quienes se vincularon como Soldados Voluntarios, lo que permite inferir que la norma posterior les reconoce un derecho adquirido que se había consumado en vigencia de una norma anterior (No derogada). Del mismo modo, se puede observar que las prestaciones no contempladas como salario básico son liquidadas con base en este, lo que permite establecer que si el SMLMV se incrementa en un 40% aquellas serán incorporadas al patrimonio de los Soldados Profesionales sobre aquel porcentaje, de la misma manera, aplicaría si el SMLMV devengado se incrementa en un 60%.

Acto seguido, es pertinente establecer la noción de prestaciones sociales las cuales están a cargo de empleador, que para el efecto se cita al profesor López, (2010), quien afirma:

Se entiende por prestaciones sociales en sentido general, los pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, en especie, servicios u otros beneficios por ministerio de la ley, por haberse pactado en convenciones colectivas, en pactos colectivos, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador, que tienen origen durante la relación de trabajo o con motivo de dicha relación. (p. 371)

8.4. Determinar la cuantía promedio dejada de cancelar a partir del 01 de noviembre de 2003, tomando como referencia el caso del último Soldado Voluntario vinculado a la institución cuya fecha de ingreso corresponde al mes de octubre del año 2000. La siguiente tabla representa la cuantía promedio dejada de percibir por un Soldado Voluntario sobre el salario básico y todas las prestaciones sociales establecidas en las normas que lo rigen, liquidación que se realizara desde el mes de noviembre de 2003, (fecha en la cual se hizo el transito normativo) con los respectivos incrementos salariales ordenados, reflejando una diferencia salarial anual. Para mayor comprensión de la tabla se deja claro que a cada prestación se le asigna una abreviatura, cuya clasificación es la siguiente: a). Salario básico (SB), b). Prima antigüedad (PA), c). Prima de orden público (ORDPU), d). Subsidio familiar (SUBFAM), e). Prima de servicios (PRISER), f). Prima de vacaciones (PRIVAC), g). Prima de navidad (PRINAV), y, h). Cesantías (CES).

Para cuantificar el valor de lo dejado de cancelar se realiza previamente la liquidación por cada año de servicio, teniendo en cuenta, el SMLMV incrementado en un 60%, y, posteriormente, a ese resultado se le resta la respectiva liquidación realizada con base en el SMLMV incrementado en un 40% por cada año de servicio.

AÑO	SB	PA	ORDPU	SUBFAM	PRISER	PRIVAC	PRINAV	CES
2003	\$ 132.800,00	\$ 77.688,00	\$ -	\$ -	\$ 72.044,00	\$ 72.044,00	\$ 72.044,00	\$ 105.244,00
2004	\$ 859.200,00	\$ 502.632,00	\$ -	\$ 44.750,00	\$ 77.686,00	\$ 77.686,00	\$ 77.686,00	\$ 113.486,00
2005	\$ 915.600,00	\$ 535.626,00	\$ -	\$ 47.687,50	\$ 82.785,50	\$ 82.785,50	\$ 82.785,50	\$ 120.935,50
2006	\$ 979.200,00	\$ 572.832,00	\$ 48.960,00	\$ 51.000,00	\$ 88.536,00	\$ 88.536,00	\$ 88.536,00	\$ 129.336,00
2007	\$ 1.040.880,00	\$ 608.914,80	\$ 104.088,00	\$ 54.212,50	\$ 94.112,90	\$ 94.112,90	\$ 94.112,90	\$ 137.482,90
2008	\$ 1.107.600,00	\$ 647.946,00	\$ 166.140,00	\$ 57.687,50	\$ 100.145,50	\$ 100.145,50	\$ 100.145,50	\$ 146.295,50
2009	\$ 1.192.560,00	\$ 697.647,60	\$ 238.512,00	\$ 62.112,50	\$ 107.827,30	\$ 107.827,30	\$ 107.827,30	\$ 157.517,30
2010	\$ 1.236.000,00	\$ 723.060,00	\$ 309.000,00	\$ 64.375,00	\$ 111.755,00	\$ 111.755,00	\$ 111.755,00	\$ 163.255,00
2011	\$ 1.285.440,00	\$ 751.982,40	\$ 321.360,00	\$ 66.950,00	\$ 116.225,20	\$ 116.225,20	\$ 116.225,20	\$ 169.785,20
2012	\$ 1.360.080,00	\$ 795.646,80	\$ 340.020,00	\$ 70.837,50	\$ 122.973,90	\$ 122.973,90	\$ 122.973,90	\$ 179.643,90
2013	\$ 1.414.800,00	\$ 827.658,00	\$ 353.700,00	\$ 73.687,50	\$ 127.921,50	\$ 127.921,50	\$ 127.921,50	\$ 186.871,50
2014	\$ 1.478.400,00	\$ 864.864,00	\$ 369.600,00	\$ 77.000,00	\$ 133.672,00	\$ 133.672,00	\$ 133.672,00	\$ 195.272,00
2015	\$ 1.546.440,00	\$ 904.667,40	\$ 386.610,00	\$ 80.543,75	\$ 139.823,95	\$ 139.823,95	\$ 139.823,95	\$ 204.258,95
DEDUCIBLE	\$14.549.000,00	\$8.511.165,00	\$2.637.990,00	\$750.843,75	\$1.375.508,75	\$1.375.508,75	\$1.375.508,75	\$2.009.383,75
CUANTIA	\$							32.584.908,75

Tabla 2. Desarrollada por el autor.

En resumen, se puede observar que de acuerdo a la vulneración salarial de la que fueron objeto los Soldados Profesionales (*antes llamados Soldados Voluntarios*) con la disminución del 20% de su salario básico mensual, se afectaron todas y cada una de las prestaciones sociales percibidas por este personal, lo cual constituye un desmejoramiento en su patrimonio.

Frente a la anterior liquidación, se hace necesario aclarar, tal y como se había manifestado, que se tomaría como referencia al último Soldado Voluntario vinculado a la institución, teniendo en cuenta, de tal manera, que existen Soldados Voluntarios (*hoy Soldados Profesionales*) con una antigüedad mayor y con otras prerrogativas como es la prima de escolta, la cual, la devengan únicamente quienes prestan tales servicios en los esquemas de seguridad de diferentes organismos al servicio del Estado, verbi gracia, Presidencia de la Republica, Ministerios, Comando General Fuerzas Militares, Comandos de Fuerza, entre otros.

8.5. Cuál ha sido la vulneración constitucional, legal y reglamentaria de protección a los derechos adquiridos del trabajador. Frente a las normas vulneradas por el Ministerio de Defensa Nacional - Ejército Nacional, que en primera medida, son normas de contenido constitucional, así, Preámbulo de la

constitución, artículo 13, 25, 53 y 58, de contenido legal, Código sustantivo del trabajo artículo 14 y 127, ley 4 de 1992 artículo 2°, decreto 1793 de 2000 artículo 38, y, obviamente, el decreto 1794 de 2000.

Derecho comparado. Si bien, en Colombia el tema de los derechos adquiridos ha tenido una amplia regulación legal, también es cierto, que en vía judicial las altas Cortes han realizado una gran labor respecto de la protección de los derechos establecidos en favor de los trabajadores.

Los derechos adquiridos tienen relación con la aplicación de la ley en el tiempo, pues una ley posterior no puede tener efectos retroactivos para desconocer las situaciones jurídicas consumadas en vigencia de una ley anterior.

Sin embargo, la teoría de los derechos adquiridos ha generado una amplia reflexión en materia civil, teoría que se opone a la noción de la mera expectativa, habida cuenta, de que los derechos adquiridos deben ser respetados por la leyes posteriores, las cuales no deben traicionar la confianza puesta en ella, pues supone, que se está bajo la protección de derechos que deben continuar intactos, inclusive, ser mejorados en virtud de la nueva legislación.

Nicaragua, la ley 516 de 2004 protege el tema de los derechos adquiridos con el fin establecer que el trabajo es la fuente de riqueza y prosperidad de la nación, satisfacer las necesidades de la sociedad y de las personas, y garantizar los derechos fundamentales de esta.

Conforme lo establecido en el artículo 1° de la precitada ley, se entiende por derechos adquiridos:

el conjunto de beneficios, facultades, normas tutelares y disposiciones similares que se encuentran establecidas a favor de los trabajadores en la Constitución Política, la legislación

laboral, los convenios internacionales del trabajo, los reglamentos ministeriales o decretos, los convenios colectivos y los acuerdos bilaterales suscritos entre empleadores y empleados

Una diferencia bastante notable, es que en Colombia los derechos adquiridos operan únicamente frente a derechos subjetivos de carácter individual, mientras que, en Nicaragua esta teoría opera frente a todos los derechos establecidos para los trabajadores, al tenor de lo dispuesto en la Constitución Política, Código del Trabajo, legislación laboral, leyes especiales, reglamentos ministeriales, convenios colectivos, o acuerdos, es decir, no hay discriminación en lo que se refiere a derechos de carácter individual o de naturaleza colectivo, a diferencia de Colombia, los derechos consumados en relaciones labores contenidas en convenios colectivos, que no se tienen por derechos adquiridos.

Sin embargo, la diferencia más importante entre Colombia y Nicaragua frente a los derechos adquiridos, radica en la vulneración que eventualmente pueda surgir entre empleadores y trabajadores, esta vulneración puede conllevar a las sanciones establecidas en Nicaragua conforme lo establece la precitada ley:

La omisión o tolerancia de la violación, reducción o cualquier forma de negación de los derechos adquiridos en virtud de esta Ley, será considerada como falta muy graves de conformidad con los artículos 51 incisos 3, y 52 inciso 3 de la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y será causal y motivo de destitución o despido de los funcionarios o empleados públicos que resultaren responsables con aplicación del procedimiento contenido en su Reglamento.

Por otra parte, esta ley faculta a cualquier sindicato, federación, confederación o central sindical para demandar la destitución del empleado o funcionario público que viole o vulnere los derechos adquiridos.

Argentina. El código civil en su artículo 4044 determina que, *“las nuevas leyes deben ser aplicadas a los hechos anteriores, cuando solo priven a los particulares de derechos que sean meros derechos en expectativa; pero no pueden aplicarse a los hechos anteriores cuando destruyan o cambien derechos adquiridos”.*

Sobre el particular, se puede observar que surgen diferentes eventos frente al respeto por los derechos adquiridos, y, es que, las leyes posteriores son aplicadas a los hechos que se suscitaron antes de la nueva legislación, siempre que los derechos establecidos para los particulares sean solamente una esperanza.

Valero, (2012) realizó un estudio, más o menos, pormenorizado sobre el tema y aduce que:

Los derechos en expectativa son la posibilidad, más o menos fundada, que la ley puede destruir sin afectar de forma seria ningún interés, en tanto que los derechos adquiridos son situaciones definitivas sobre las cuales la ley no puede volver sin afectar el orden social" (p. 58).

Los derechos adquiridos y, más precisamente, la irretroactividad en materia civil, no son absolutos en el derecho argentino; es por ello que dichos principios ceden frente a las leyes interpretativas, pues éstas se confunden con la ley original y se aplican con ella, así se trate de una ley anterior, salvo que sean actos efectivamente ejecutados o juzgados, ya que en ellos se estaría frente a situaciones definitivas. (p. 59)

Chile. El código civil en el artículo 9°, determinó que: *"la ley puede solo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo"*, de tal manera, se puede apreciar que, si bien, esta norma protege a los particulares de forma general, sin embargo, el reconocimiento que puede realizarse bajo el imperio de una ley nueva, no necesariamente, la ley nueva debe producir efectos jurídicos desde su promulgación, ya que, la protección de determinados derechos está ligada al derecho en sí mismo considerado.

Estado del arte. El principio de favorabilidad, según Restrepo (2011), opera en diferentes ramas del derecho, a saber, en el derecho penal, disciplinario, laboral, administrativo tributario, y, en el derecho administrativo laboral para el caso *sub examine*, cuyo fundamento es la protección que tienen los ciudadanos, y al caso, los funcionarios públicos, en la aplicación de una *"norma sustantiva que más le favorezca a sus intereses, aunque esta norma sea posterior a la restrictiva o desfavorable"* (p. 78), normas que deben ser interpretadas en concordancia entre los artículos 53 y

58 superiores, en el entendido de la protección que las autoridades deben tener frente a los derechos que adquiere un individuo.

Por otra parte, Guecha (2010). En una publicación denominada *“El contrato como acto administrativo: una nueva teoría que determina su control de legalidad”*, en la revista Principia Iuris de la Universidad Santo Tomás, aduce que el acto administrativo como acto de carácter unilateral:

El acto administrativo unilateral como expresión típica de la actividad de la Administración, se ha identificado con la facultad de imposición de la misma, la cual es obligatoria para los administrados, asimilando el acto administrativo con la manifestación unilateral de la voluntad de la Administración. (Guecha, 2010, p. 22)

Luego, Bauza (2014), en un artículo denominado *“El acto administrativo: entre la validez y el delito”*, publicado revista española de derecho administrativo, manifiesta que *“En derecho administrativo (...), el concepto genérico que se utiliza para referirse al autor de un acto administrativo es el de titular de un órgano. En efecto, si el órgano es, (...) aquella unidad administrativa a la que se le atribuyen funciones que tengan efectos jurídicos frente a terceros”* (p. 225), esto quiere decir, que quien expide un acto administrativo es la respectiva autoridad cuya facultad se le ha conculcado por imperio de la ley, sin embargo, este precepto no debe entenderse en sentido estricto, y, vulnerar con ese acto derechos que han sido adquiridos en beneficio de una ley.

Conclusiones. Es de resaltar, que la responsabilidad del Estado, entre otras cosas, es aplicar las garantías mínimas establecidas en el ordenamiento jurídico, brindando condiciones justas a sus funcionarios, teniendo en cuenta, la existencia de leyes laborales que no permiten la renunciabilidad de los beneficios adquiridos.

Aunque el gobierno haya promulgado una norma que en ninguna medida viola ni vulnera las disposiciones contenidas en leyes anteriores frente a los derechos establecidos para los Soldados Voluntarios, que, independientemente, del grado de escolaridad que tengan, son la base de la institución y quienes asumen un

riesgo por la actividad que desarrollan en defensa de la soberanía nacional, de un orden justo y de protección para la sociedad (*en sentido figurado, realmente protección para los dignatarios del más alto nivel, inclusive, de la misma institución y sus familias*).

Luego, no es atribución de los agentes de las entidades al servicio del Estado, que, para el caso, son los oficiales superiores en cualquiera de sus órdenes, ni el Ministerio de Defensa Nacional, ni el Departamento de la Función Pública, ni cualquier otra autoridad, vulnerar los mínimos de garantías y prerrogativas que se han establecido en su favor, con argumentos (*si así se pueden llamar*) traídos de los cabellos y de los más bajos, al considerar, que el Soldado no tiene derecho por haber solicitado, (*supuestamente de manera voluntaria*), el cambio de régimen, a sabiendas que, ningún trabajador aunque sea su voluntad, puede renunciar a los derechos que se le han otorgado.

La consecución de beneficios en materia laboral para las personas que toman como opción de vida la profesión de soldado o infante de marina, ha sido un factor esencial en el devenir de la ardua labor que desarrolla las Fuerzas Militares de Colombia en cumplimiento de su deber de protección de la Nación, permitiendo el reconocimiento por parte de la sociedad como una Institución que propende por estar a la vanguardia de los derechos connaturales de quien busca con su abnegación mantener la tranquilidad, convivencia y protección de un orden Justo.

Por ende, la idea del legislador fue crear un régimen prestacional especial para este tipo de servidores de la fuerza pública. Ello significa que se encuentran excluidos de la aplicación del régimen general, las razones de esta diferencia estriban principalmente en las particularidades que rodean los servicios prestados por los miembros de las Fuerzas Militares. En efecto, se encuentran sujetos a un gran riesgo en la prestación de sus servicios, lo cual implica una cobertura especial a sus contingencias en seguridad social.

Referencias Bibliográficas.

1. Alexi, R. (1993) *“Teoría de los derechos fundamentales”*. Madrid. España. Centro de estudios constitucionales.
2. Bauza, F. J. (2014). *“El acto administrativo: entre la validez y el delito”*. Revista española de derecho administrativo. Pamplona. España. Editorial Aranzadi S.A.
3. Berrocal, L. E. (2009). *“Manual del acto administrativo, según la ley, la jurisprudencia y la doctrina”*. Quinta edición. Bogotá D.C. Colombia. Editorial Librería Ediciones del profesional Ltda.
4. Código Laboral. (2010). *“Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral”*. Vigésima Octava Edición. Editorial Leyer. Bogotá D.C. Colombia.
5. Colombia. Consejo de Estado – Sala Plena de lo Contencioso Administrativo. (febrero 22 de 2000). C.P. Manrique Guzmán, D. (Radicado N° S-051). *“Violación directa e indirecta de norma sustancial”*. Santa Fe de Bogotá D.C. Recuperado el 15 de agosto de 2015 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9682>
6. Colombia. Corte Constitucional. (abril 20 de 1995). M. P. Gaviria Díaz, C. (sentencia C – 168). *“acción pública de inconstitucionalidad presenta demanda contra los artículos 11 parcial, 36 parcial, y 288 de la ley 100 de 1993”*. Bogotá D.C. Recuperado el 13 de marzo de 2015 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=36034>
7. Colombia. Corte Constitucional. (abril 01 de 2009). M. P. González Cuervo, M. (sentencia C – 242). *“Demanda de inconstitucionalidad contra: el artículo 113 (parcial) de la Ley 50 de 1990”*. Bogotá D.C. Recuperado el 22 de marzo de 2015 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurnormas/Norma1.jsp?i=6564>
8. Colombia. Corte Constitucional. (junio 05 de 1992). M. P. Angarita Barón, C. (sentencia T – 406). *“acción de tutela promovido por el señor José Manuel Rodríguez Rangel contra el señor Enrique Chartuny González, gerente de las*

- Empresas Públicas de Cartagena*". Bogotá D.C. Recuperado el 05 de abril de 2015 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-406-92.htm>
9. Colombia. Corte Constitucional. (mayo 15 de 2000). M. P. Morón Díaz, F. (sentencia T – 555). "*Vía de hecho en decisiones judiciales laborales con relación a trabajadores oficiales titulares de fuero sindical de entidades públicas liquidadas*". Bogotá D.C. Recuperado el 19 de abril de 2015 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-555-00.htm>
 10. Colombia. Corte Constitucional. (septiembre 07 de 2011). M. P. Palacio Palacio, J. I. (sentencia T – 662). "*Acción de tutela instaurada por Óscar Humberto Bedoya Escobar en contra del Instituto de Seguros Sociales*". Bogotá D.C. Recuperado el 02 de mayo de 2015 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-662-11.htm>
 11. Colombia. Corte Constitucional. (agosto 29 de 2007). M. P. Cepeda Espinosa, M. J. (sentencia C – 663). "*Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 6 del Decreto Ley 2090 de 2003*". Bogotá D.C. Recuperado el 21 de mayo de 2015 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-663-07.htm>
 12. Colombia. Corte Constitucional. (diciembre 02 de 2009). M. P. Vargas Silva, L. E. (sentencia C – 892). "*Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 29 (parcial) de la Ley 789 de 2002 "por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo"*". Bogotá D.C. Recuperado el 07 de junio de 2015 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-892-09.htm>
 13. Colombia. Corte Constitucional. (octubre 25 de 2000). M. P. Beltrán Sierra, A. (sentencia C – 1436). "*Demanda de inconstitucionalidad en contra de los artículos 70 y 71 de la ley 80 de 1993*". Bogotá D.C. Recuperado el 24 de junio de 2015 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6564>
 14. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 4ª de 1992. (marzo 18). "*Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe*

observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política". Diario Oficial N° 40.451.

15. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 48 de 1993. (marzo 03). *"por la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización"*. Diario Oficial N° 40.777.
16. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 131 de 1985. (diciembre 31). *"por la cual se dictan normas sobre el servicio militar voluntario"*. Diario Oficial N° 37.295.
17. Congreso de Colombia. Ley 1437 de 2011. (enero 18). *"Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo"*. Diario Oficial N° 47.956.
18. Constitución Política de Colombia. (Agosto 05 de 1886). Bogotá. Colombia. Recuperado el 24 de julio de 2015 de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7153#21>
19. Constitución Política de Colombia. (julio de 1991). Editorial Leyer. Vigésima Cuarta Edición. 2011. Bogotá D.C. Colombia.
20. Dobb, M. (1965). *"Salarios"*. Cuarta edición. México D.F. México. Fondo de cultura económica.
21. Esteban, L. M. (2010). *"Evolución de la asignación de retiro y prestacional del soldado e infante de marina profesional de las fuerzas militares de Colombia"*. Revista indexada Prolegómenos de la Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá D.C., Colombia. Recuperado el 08 de agosto de 2015 de: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/4046>
22. Gil, J. H. (2003). *"La conciliación extrajudicial y la amigable composición"*. Bogotá D.C. Colombia. Editorial Temis S.A.

23. Gimeno, J. A. (2000). *“Introducción a la economía”*. Madrid. España. Editorial Mc Graw Hill.
24. Guecha, C. N. (2010). *“El contrato como acto administrativo: una nueva teoría que determina su control de legalidad”*. Revista de derecho Principia Iuris de la Universidad Santo Tomas. Seccional Tunja. Boyaca. Colombia.
25. Lafont, F. (1993). *“Tratado de derecho laboral individual”*. Santa fe de Bogotá D.C. Colombia. Ediciones ciencia y derecho.
26. López, A. E. (1996). *“La acción de nulidad contenciosa administrativa”*. Bogotá D.C. Colombia. Ediciones Librería Jurídica Radar.
27. López, F. (2010). *“Elementos de derecho del trabajo”*. Bogotá D.C. Colombia. Cuarta edición actualizada. Editorial librería ediciones del profesional Ltda.
28. Noguera, R. (MCMXXXI). *“Retroactividad de las leyes civiles”*. Bogotá. Colombia. Águila Negra Editorial.
29. Obando, J. M. (2004). *“La vía gubernativa de los trabajadores oficiales”*. Bogotá D.C. Colombia. Cuarta edición. Ediciones doctrina y ley Ltda.
30. Prisco, J. (1981). *“Filosofía del derecho fundada en la ética”*. Madrid. España. Editorial Miguel Guijarro.
31. Presidencia de la Republica de Colombia. Decreto 1793 de 2000. (septiembre 14). *“Por el cual se expide el Régimen de Carrera y Estatuto del Personal de Soldados Profesionales de las Fuerzas Militares”*. Diario Oficial N° 44.161.
32. Presidencia de la Republica de Colombia. Decreto 1794 de 2000. (febrero 08). *“Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional para el personal de soldados profesionales de las Fuerzas Militares”*. Diario Oficial N° 44.161.
33. Presidencia de la Republica de Colombia. Decreto 407 de 2006. (septiembre 14). *“Por el cual se fijan los sueldos básicos para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares; Oficiales, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional; Personal del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional, y Empleados Públicos del Ministerio de Defensa, las Fuerzas Militares y la*

Policía Nacional; se establecen bonificaciones para Alféreces, Guardiamarinas, Pilotines, Grumetes y Soldados, se modifican las comisiones y se dictan otras disposiciones en materia salarial". Diario Oficial N° 46.178.

34. Presidencia de la Republica de Nicaragua. Ley 516 de 2004. (diciembre 03). "*Ley de derechos laborales adquiridos*". Publicada en La Gaceta No. 11 del 17 de Enero del 2005. Recuperado el 30 de agosto de: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/9e314815a08d4a6206257265005d21f9/20bf6847e89c7f9c062570a100583b8b?OpenDocument>
35. Real Academia Española (2012). "*Diccionario de la lengua española*" (22^a Ed.). Madrid. España. Recuperado el 22 de septiembre de 2015 de: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>
36. Restrepo, C. (2011). "*El principio de favorabilidad en el derecho administrativo especial tributario*". Revista indexada Visión Contable Facultad de Contaduría Publica de la Universidad Autónoma Latinoamericana. Medellín. Colombia. Ediciones UNAULA.
37. Rodríguez, M. y Bravo, F. (2003). "*Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales*". Revista indexada Dialnet. Recuperado el 18 de octubre de 2015 de: <file:///C:/Users/JOHANA%20VELOZA/Downloads/Dialnet-IndisponibilidadDeLosDerechosYConciliacionEnLasRel-801988.pdf>
38. Santofimio, J. O. (1996). "*Acto administrativo, procedimiento, eficacia y validez*". Bogotá. Colombia. Editorial Universidad Externado de Colombia.
39. Valero, J. H. (2012). "*Derechos adquiridos en derecho laboral*". Bogotá D.C. Colombia. Editorial librería ediciones del profesional Ltda. Primera edición.
40. Villegas, J. (1995). "*Derecho Administrativo Laboral. Funcionarios, Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales*". Bogotá, Colombia. Editorial Rodríguez Quito Editores – Tomo I.
41. Younes, D. (2009). "*Derecho administrativo laboral*". Bogotá, Colombia. Undécima edición. Editorial Temis.

42. Zarate, A. (2007). "Reseña de teoría de los derechos fundamentales de Robert Alexi". México D.F. México. Cuestiones Constitucionales. Universidad Nacional Autónoma de México.