



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el cuatro (4) de diciembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2015-00320-01 P.T. No. 20.578
NATURALEZA: ORDINARIO.
DEMANDANTE CLAUDIA GUTIERREZ HERNANDEZ y OTROS.
DEMANDADO: COMFARORIENTE.
FECHA PROVIDENCIA: CUATRO (4) DE DICIEMBRE DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del 26 de junio de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO: SIN CONDENAS EN COSTAS** por surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta. Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy trece (13) de diciembre de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO**



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cúcuta, cuatro (04) de diciembre de dos mil veintitrés (2.023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-004-2015-00320-02
RADICADO INTERNO:	20.578
DEMANDANTE:	ALVARO ALBERTO RIVERA RINCON y otros
DEMANDADOS:	CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER - COMFANORTE

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ALVARO ALBERTO RIVERA RINCON y otros contra COMFANORTE, Radicado bajo el No. 54-001-31-05-004-2015-00320-02, y Radicación interna No. 20.578 de este Tribunal Superior, para conocer del Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte demandante contra la Sentencia del 26 de junio de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

1. ANTECEDENTES

Los demandantes ÁLVARO RIVERA RINCÓN, ANA CLEMENCIA HERRERA PAIPA, ASTRID JAIMES MALDONADO, BLANCA OLIVA RANGEL PARAD, CLAUDIA PATRICIA GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ, DEYANIRA BARRETO GUTIÉRREZ, EDGAR JESÚS RIVERA PARADA, EDUARDO ARIZA TORRES, EMILIANA VARGAS CAÑAS, FÉLIZ MARÍA UREÑA FIGUEREDO, FLOR ALBA JAIMES VERA, GERMÁN HERNÁN PARRA GARCÍA, GREICELINA ARGUELLO REYES, JAIRO ALBERTO SILVA MANTILLA, JORGE ELIÉRCER GAITÁN AMAYA, JORGE ENRIQUE BLANCO, JORGE ENRIQUE URÓN, JORGE ENRIQUE YATE, JOSÉ ADOLFO GELVES CÁCERES, JOSÉ ÁLVAREZ, LUIS FRANCISCO RODRÍGUEZ, LUIS JESÚS HURTADO HERNÁNDEZ, LUISA VERA GARCÍA, MARÍA TERESA PARADA, MARLENY VARGAS BONILLA, MERCEDES PATRICIA PEÑARANDA CARRASCAL, PEDRO ELÍAS BECERRA SANABRIA, RAFAEL MEDINA ANGUITA, TERESA BAUTISTA GARCÍA y HERNÁN LEAL contra COMFANORTE, para que se declare que la entidad viene pagando un AUXILIO ESPECIAL PARA MEDIOS DE TRANSPORTE a otros trabajadores y en un actuar discriminatorio, los demandantes no reciben ese beneficio económico, dado que quienes lo perciben no pertenecen a una categoría especial, ni hacen funciones extraordinarios o calificadas, sino que cumplen el mismo horario y hacen labores normales. Por lo que solicita se declare este auxilio como factor salarial por ser un beneficio retributivo del trabajo y que se efectúen las

reliquidaciones a que haya lugar, pagando retroactivamente las diferencias dejadas de percibir en cuanto a prima de semana santa, prima de servicios, bonificación semestral, vacaciones, cesantías, intereses de cesantías, aportes parafiscales, prima de antigüedad y prima de vacaciones, con los respectivos intereses moratorios, indexación, sanción moratoria y demás indemnizaciones a que haya lugar.

Expuso como fundamento fáctico de sus pretensiones:

• Que los demandantes ocupan los siguientes cargos y están vinculados desde las siguientes fechas:

No.	Demandante	Cargo	Fecha de ingreso
1	ÁLVARO RIVERA RINCÓN	Jefe	20/08/1991
2	ANA CLEMENCIA HERRERA PAIPA	Subjefe	19/12/1981
3	ASTRID JAIMES MALDONADO	Auxiliar 1	14/08/1989
4	BLANCA OLIVA RANGEL PARAD	Auxiliar 3	21/03/1990
5	CLAUDIA PATRICIA GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ	Jefe	08/08/1990
6	DEYANIRA BARRETO GUTIÉRREZ	Auxiliar 3	22/09/1977
7	EDGAR JESÚS RIVERA PARADA	Jefe	15/01/1979
8	EDUARDO ARIZA TORRES	Administrativo	25/10/1988
9	EMILIANO VARGAS CAÑAS	Subjefe	22/03/1982
10	FÉLIX MARÍA UREÑA FIGUEREDO	Administrativo	01/02/1990
11	FLOR ALBA JAIMES VERA	Subjefe	17/01/1980
12	GERMÁN HERNÁN PARRA GARCÍA	Auxiliar 1	27/08/1991
13	GREICELINA ARGUELLO REYES	Jefe	12/09/1980
14	JAIRO ALBERTO SILVA MANTILLA	Auxiliar 1	06/09/1982
15	JORGE ELIÉRCER GAITÁN AMAYA	Administrativo	16/07/1990
16	JORGE ENRIQUE BLANCO	Jefe	20/02/1984
17	JORGE ENRIQUE URÓN	Jefe	01/06/1982
18	JORGE ENRIQUE YATE	Jefe	03/01/1983
19	JOSÉ ADOLFO GELVES CÁCERES	Oficios Varios	17/11/1981
20	JOSÉ ÁLVAREZ	Oficios Varios	26/07/1991
21	LUIS FRANCISCO RODRÍGUEZ	Auxiliar 3	21/03/1990
22	LUIS JESÚS HURTADO HERNÁNDEZ	Jefe	25/08/1981
23	LUISA VERA GARCÍA	Subjefe	18/10/1978
24	MARÍA TERESA PARADA	Administrativo	03/02/1983
25	MARLENY VARGAS BONILLA	Oficios Varios	05/07/1983
26	MERCEDES PATRICIA PEÑARANDA CARRASCAL	Auxiliar 3	05/09/1989
27	PEDRO ELÍAS BECERRA SANABRIA	Auxiliar 1	26/07/1978
28	RAFAEL MEDINA ANGUITA	Administrativo	05/02/1979
29	TERESA BAUTISTA GARCÍA	Subjefe	01/03/1981
30	HERNÁN LEAL	Docente	02/02/1981

• Que entre la empresa y los trabajadores sindicalizados se ha suscrito varias Convenciones Colectivas de Trabajo, con las cláusulas que estipulan las condiciones de la relación laboral; sin embargo, esta paga a algunos trabajadores un AUXILIO ESPECIAL PARA MEDIOS DE TRANSPORTE, sin que tal beneficio se haya hecho extensivo al resto del personal.

• Que la actitud de COMFANORTE constituye un trato discriminatorio con los demás trabajadores y además contraría los acuerdos convencionales suscritos con SINTRACOMFANORTE, a donde están afiliados los demandantes y se constituye en una de las medidas unilaterales de recorte de derechos económicos para desmejorar el programa económico familiar y la estabilidad convencional de los trabajadores.

La demandada COMFANORTE a través de apoderado judicial designado por la liquidadora, contesta que se oponen a las pretensiones formuladas en la demanda, alegando lo siguiente:

- Que los demandantes ASTRID JAIMES MALDONADO, CLAUDIA PATRICIA GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ, MARÍA TERESA PARADA, TERESA BAUTISTA GARCÍA y HERNÁN LEAL RODRÍGUEZ, no son trabajadores al servicio de COMFANORTE; que en la empresa existen 2 organizaciones sindicales y una sola convención colectiva suscrita el 17 de marzo de 2000.

- Que no existe una obligación legal ni convencional para hacer extensivo el AUXILIO ESPECIAL PARA MEDIOS DE TRANSPORTE al resto del personal que labora en la entidad, alegando que existen causas objetivas y razonables que justifican su existencia y el reconocimiento para algunos trabajadores, sin constituir trato discriminatorio, resaltando que SINTRACOMFANORTE no agrupa o afilia a la tercera parte del total de trabajadores.

- Que el auxilio especial para medios de transporte es un beneficio no salarial implementado dentro del programa de formalización laboral, diseñado a instancia de la Ley 1429 de 2010 para regularizar los contratos de trabajo del personal que venía vinculado a las Cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales; advirtiendo que los demandantes ya tienen un régimen salarial exclusivo en los artículos 14 y 16 de la Convención Colectiva del Trabajo, con escalafón de cargos, salario y un auxilio especial de transporte preferente, establecido en el parágrafo del artículo 27, que solo perciben los trabajadores sindicalizados, así como diferentes beneficios convencionales.

- Propone como excepciones de mérito INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES, COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN y GENÉRICA.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del Tema de Decisión

La Sala se pronuncia en Grado Jurisdiccional de Consulta a favor de la parte demandada contra la sentencia del 26 de junio del 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

“PRIMERO: *Negar las pretensiones de la demanda conforme a lo considerado.*

SEGUNDO: *Declarar hay respuesta insita a las excepciones propuestas por la pasiva, conforme a lo considerado.*

TERCERO: *Condenar en costas a cada uno de los demandantes fijándose las agencias en la suma de \$1.160.000 a cada uno y a favor de la pasiva., fundamento legal artículo 365-1 del CGP en conc. Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto, proferido por el CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA. En su momento procesal se incluirán las agencias en la liquidación de costas.*

CUARTO: *Ordenar el grado jurisdiccional de la consulta si no es apelada la sentencia por los demandantes, conforme a lo considerado.”*

2.2. Fundamento de la Decisión.

La jueza de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Señaló, que el problema jurídico consiste en determinar si los demandantes tienen derecho al reconocimiento y pago del auxilio especial para medios de transporte reconocido a otros trabajadores no sindicalizados atendiendo al principio de igualdad y su calidad de beneficiarios de una convención colectiva; en caso positivo, si este tiene incidencia salarial y hay lugar a ordenar la reliquidación de las prestaciones sociales e indemnizaciones solicitadas en la demanda.

- Advierte, que no existe controversia respecto de la existencia del contrato de trabajo con 25 de los demandantes, que estos son miembros de SINTRACOMFANORTE y beneficiarios de la convención colectiva del trabajo celebrada con dicho sindicato. Resaltando que el artículo 5 de dicha norma señala que, en igualdad de circunstancias de tiempo, lugar y modo, no pueden existir diferencias de salario entre trabajadores que desempeñen una misma función por razones sindicales y otros motivos, por lo que debe verificarse si existe esta igualdad entre los demandantes y los 13 o 14 trabajadores a quienes se reconoció el citado auxilio, sin que en la demanda se identificara quienes eran.

- Resalta igualmente la cláusula 16 de la convención señala que la empresa no podrá hacer aumentos salariales, ni de prestaciones sociales, ni conceder auxilios, ni primas extraconvencionales individualmente a sus trabajadores sino mediante revisión general de salarios, en caso contrario todo el personal de trabajadores gozará del aumento que unilateralmente haya concedido; indicando que, acorde a los otros reconocidos por la demandada, el citado auxilio fue discrecional para determinados trabajadores, no es habitual y no tiene incidencia salarial.

- En cuanto al material probatorio, refiere la convención colectiva y los testimonios, RICARDO BARRERA quien fue trabajador y salió en 2016, con pleito vigente y que recibía el auxilio de transporte como trabajador del pacto colectivo, por valor de 500 o 600 mil pesos con pagos a su extracto bancario que no aporta desde octubre de 2012 a 2016, señala que este auxilio no tenía fundamento en el pacto colectivo que se presentaba cuenta de cobro y no sabe porque se pagó a un grupo de trabajadores, desconoce si llamaron uno a uno o que requisitos, aceptando que antes hacía parte de empresas temporales y considera entonces el Despacho que sí hizo parte de la formalización laboral alegada por la demandada. El otro testigo fue JUAN CARLOS ÁLVAREZ, trabajador por 25 años y presidente de la UST – SINTRACOMFANORTE, consideró que el fin de este auxilio era sanear la diferencia en retribución de los trabajadores formalizados desde temporales y cooperativas, para no perjudicarlo y materializando la estabilidad.

- Señala que, acorde a lo expuesto en la contestación, la pasiva dando aplicación a la Ley 1429 de 2010 dio inicio a un programa de formalización laboral para 340 trabajadores desde octubre de 2012 con autorización y aval del Ministerio del Trabajo, a iniciativa de los trabajadores y con una finalidad razonable, siguiendo el artículo 128 del C.S.T.; quedando demostrado con el citado testimonio que el auxilio tenía una finalidad inherente a dicho trámite,

como era aliviar las diferencias salariales para los formalizados pues los salarios que devengaban previamente en las temporales y cooperativas eran inferiores. Resaltando que fueron un máximo de 13 trabajadores, en calidad de jefes o coordinadores de proceso, lo que implica que no fue generalizado. Que luego se protocolizó un pacto colectivo, luego en 2018 se firma una convención colectiva entre COMFANORTE y USTC que consagró un auxilio especial de transporte, sin incidencia salarial, que igualmente se evidencia en la convención de 2022 y se resalta, en su inicio fue por otrosí siempre sin incidencia salarial.

- Agregó, que igualmente está demostrado como los trabajadores demandantes tienen un régimen laboral propio y exclusivo que deviene de su convención colectiva, el cual incluye un auxilio de transporte especial preferente sin connotación salarial que no devengan los trabajadores no sindicalizados. Procede a resaltar que la empresa ha realizado convención con otro sindicato que incluye algunas similitudes y diferencias en lo reconocido a SINTRACOMFANORTE, resaltando que esta tiene mayores beneficios y que en ambos casos existen auxilios especiales de transporte.

- Advierte, que no se demostró que el demandado auxilio especial para medios de transporte haya derivado en una diferencia que afecte a los demandantes, que haya sido una gabela superior a la que ya reciben los beneficiarios de SINTRACOMFANORTE o que se utilizara para desincentivar la afiliación a dicho sindicato, que se acepta es minoritario en la entidad. Considerando así que la convención colectiva no genera derechos a los demandantes para acceder a la prestación reclamada, resaltando que este surgió por un motivo preciso, fue discrecional y no habitual. No existiendo prueba en concreto que permita establecer en qué período específico rigió el auxilio, cuanto se canceló pues se aportaron solo algunos desprendibles de octubre y noviembre de 2012 destacando que no hubo un valor fijo, y por ende, como estaba contenido en un otrosí de carácter bilateral, no se hace extensivo a terceros.

- Refiere, que como se está demandando el ejercicio del derecho a la igualdad, no hubo en la demanda una adecuada identificación de un trabajador que tuviera el derecho reclamado para efectos de comparación, lo que es una carga de la parte demandante y no puede suplirse por parte del Juez. Indica que las pretensiones parten de una serie de conjeturas sin sustento probatorio, pues era su deber identificar adecuadamente el valor que alegaban fue reconocido indebidamente a otros para hacer la comparativa del derecho a la igualdad.

- En todo caso, advierte que los otrosíes de los contratos de trabajo suscritos en octubre de 2012 y donde se reconoció a 12 trabajadores formalizados el auxilio, tuvo vigencia hasta la suscripción del pacto colectivo en diciembre de 2012 y considera que la demanda tiene origen en una diferencia de naturaleza sindical, dada la falta de actualización de los pactos sindicales con la organización a la que pertenecen los demandantes y esta clase de diferencias deben ser acordadas mediante negociación colectiva. Para el caso, acorde a jurisprudencia constitucional, la existencia de regímenes laborales diferentes no implica por sí mismo una violación al derecho a la igualdad, pues debe analizarse cada caso particularmente.

3. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como quiera que la sentencia fue desfavorable al demandante en las pretensiones de carácter condenatorio, se ordenó el Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia, en virtud de lo establecido en el artículo 69 del C.S.T., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron los siguientes alegatos de conclusión:

• **Parte demandante:** El apoderado de la parte demandante expone de manera inicial que si bien involuntariamente se omitió anexar el poder a las reclamaciones, estas fueron debidamente radicadas y debía dárseles curso normal, suspendiendo la prescripción; sobre el derecho reclamado, refiere que el artículo 5 de la Convención señala la imposibilidad de conceder beneficios individuales sino mediante revisión general de salarios, pese a lo cual de manera discrecional y sin reparar en los compromisos adquiridos en la Convención Colectiva con los afiliados del Sindicato Sintracomfanorte, la Directora de Comfanorte tomo la decisión de crear un beneficio económico para favorecer a un grupo de más o menos 20 trabajadores, marcando con ello una gran diferencia retributiva entre estos y los restantes más o menos 350 trabajadores de la entidad, violando el pacto de no hacer incrementos ni entregar concesiones graciosas y omnímodas a una parte de los trabajadores, pacto que no es más que un control frente a los abusos que determina la liberalidad. Advierte que este pago es constitutivo de salario por retribuir el servicio y que para todo debía tenerse como parámetro de formalización la única convención colectiva existente en su momento, lo que se omitió por la falta de preferencia de la dirección sobre esa agremiación. Resalta que era suficiente con la prueba de las diferencias existentes y que está debidamente acreditada, no siendo dable que se le exigiera acreditar las funciones de cada uno, las cuáles debieron ser aportadas por la pasiva.

• **Parte demandada:** El apoderado de la parte demandada resalta inicialmente que el abogado de los demandantes impetró las reclamaciones como representante de los trabajadores sin aportar el poder para ello, no siendo dable alegar a su favor su propia culpa y ante ello no es posible afirmar que se suspendió la prescripción. Sobre la pretensión, advierte que no se demostró que los 13 trabajadores firmantes de otrosí recibieran mayores beneficios salariales y menos que se acreditaran los presupuestos fácticos y jurídicos de la reclamación judicial. Resalta que acorde a las pruebas quedó establecido que el citado auxilio especial de medios de transporte se cobró de manera circunstancial hasta diciembre de 2012, pues luego se adelantó un Proceso de Formalización laboral llevada a cabo a instancias del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, negociando un Pacto Colectivo de Trabajo con su Empleador COMFANORTE, pactándose en su “CLÁUSULA NOVENA”, un “Auxilio de Transporte Especial” negociado en razón a la existencia de un Escalafón de Personal, beneficio que tuvo por objeto contrarrestar en parte el notorio desequilibrio salarial que se suscitó en desmedro de los trabajadores vinculados. Resalta igual que los demandantes son beneficiarios de su convención colectiva que contiene un auxilio especial de transporte y no es esta la vía para acceder a otras ventajas o beneficios que deben derivar de la negociación colectiva.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observa deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto de la Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Si los demandantes en su calidad de trabajadores afiliados al sindicato SINTRACOMFANORTE y beneficiarios de la Convención Colectiva del Trabajo vigente, tienen derecho a que COMFANORTE les reconozca y pague el “auxilio especial para medios de transporte” que fue reconocido a otros trabajadores?

7. CONSIDERACIONES:

En este caso, los treinta trabajadores demandantes reclaman que en su calidad de afiliados al sindicato SINTRACOMFANORTE y beneficiarios de la Convención Colectiva del Trabajo vigente con su empleador, COMFANORTE, tienen derecho a que se declare que este reconoció una prebenda denominada “AUXILIO ESPECIAL PARA MEDIOS DE TRANSPORTE” a otros trabajadores no sindicalizados y que por virtud del derecho a la igualdad y disposiciones convencionales, se les debe hacer extensivo, así como reconocer su incidencia salarial para reliquidar sus prestaciones; a lo que se opone COMFANORTE, exponiendo que el citado auxilio fue reconocido a los trabajadores que ingresaron como parte del proceso de formalización de la Ley 1429 de 2010, equivalente al auxilio de transporte consagrado convencionalmente para los sindicalizados y que en ningún caso tiene incidencia salarial, siendo su objetivo equilibrar lo percibido respecto de los sindicalizados y por lo tanto no es discriminatorio.

El juez *a quo* concluyó, que la parte demandante no demuestra de manera adecuada la existencia de diferencias salariales con quienes percibían el citado auxilio de transporte y si bien la cláusula 16 convencional impone la imposibilidad de crear aumentos o beneficios unilaterales, se acreditó el origen del citado auxilio de transporte y su inclusión al pacto colectivo, equivalente al que perciben los demandantes en su régimen convencional exclusivo y no es el juez el llamado a cubrir vacíos en los acuerdos sindicales por falta oportuna de negociación colectiva; conclusiones que serán objeto del Grado Jurisdiccional de Consulta.

Se encuentra demostrado y aceptado por las partes, que al menos 25 de los demandantes son trabajadores de la demandada COMFANORTE y que son miembros del sindicato SINTRACOMFANORTE, por lo que ostentan la calidad de beneficiarios de la convención colectiva del trabajo y se discute si bajo el alcance del artículo 16 de la misma, tienen derecho a que se haga extensivo un beneficio denominado “AUXILIO ESPECIAL MEDIO DE TRANSPORTE” que alega fue reconocido unilateralmente a otros trabajadores no sindicalizados. Esta norma señala:

ARTICULO DIEZ Y SEIS: COMFANORTE QUEDA EN LIBERTAD DE FIJAR EL AUMENTO SALARIAL DEL DIRECTOR. COMFANORTE NO PODRA HACER AUMENTOS SALARIALES, NI DE PRESTACIONES SOCIALES, NI CONCEDER AUXILIOS, NI PRIMAS EXTRA CONVENCIONALES INDIVIDUALMENTE A SUS TRABAJADORES SINO MEDIANTE REVISION GENERAL DE SALARIOS. EN CASO CONTRARIO TODO EL PERSONAL DE TRABAJADORES GOZARA DEL AUMENTO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES, AUXILIOS Y PRIMAS QUE UNILATERALMENTE COMFANORTE HAYA CONCEDIDO.

Sobre el alcance de la convención colectiva que sustenta la reclamación y si es dable para el operador judicial revisar sus postulados para interpretar o controvertir las estipulaciones pactadas entre empleador y las organizaciones de trabajadores, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 16 de junio de 2010, M.P. GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA, ha establecido que:

“(...) no es función de la Corte fijar el sentido de las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo, pese a la gran importancia que ostentan en las relaciones obrero-patronales y en la formación del derecho laboral, por no ser normas legales sustanciales de alcance nacional. Por esa misma razón las partes son las que, en principio, están llamadas a determinar su sentido y alcance, puesto que la Sala sólo puede separarse de la interpretación que le asigne el juzgador, en caso de que ella se exhiba absurda, para concluir que por su errónea apreciación como prueba, se produjo un yerro manifiesto.

Y en casos en que respecto de una misma disposición convencional resultan atendibles diferentes interpretaciones, la circunstancia de que el fallador opte por una de ellas no puede ser constitutiva de un error evidente o protuberante”

La interpretación jurídica se compone de varios elementos que permiten establecer el sentido y alcance de una norma, de tal modo que éstas no se interpretan únicamente de forma literal, sino que existe un elemento sociológico y sistemático a considerar; en este caso, al interpretar las normas convencionales desde un elemento sistemático, es claro que las partes consagraron una serie de emolumentos prestacionales de carácter convencional y fijaron unas reglas para su revisión, en virtud de la cual se buscaba promover la renegociación de manera general y no individual de las diferentes modalidades de remuneración.

Acorde al parámetro jurisprudencia, no corresponde al juez ni a la Sala fijar el sentido o alcance de los acuerdos convencionales, excepto cuando a los mismos se les da una aplicación o interpretación manifiestamente improcedente; por lo que se estudiará primero si está demostrado que la demandada COMFANORTE incumplió el citado artículo 16 convencional al crear un auxilio individual y unilateral, para determinar si los trabajadores sindicalizados beneficiarios de la convención tienen derecho a que se les haga extensivo.

Es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que *“...incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“...Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“(...) El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a*

tiempo”; para resolver el problema jurídico, se destacan los siguientes elementos de prueba:

- Constancia expedida el 23 de enero de 2015 de la afiliación al sindicato SINTRACOMFANORTE de los demandantes: LUIS JESUS HURTADO HERNANDEZ, FLOR ALBA JAIMES VERA, PEDRO ELIAS BECERRA SANABRIA, DEYANIRA BARRETO GUTIERREZ, RAFAEL MEDINA ANGUITA, EDGAR DE JESUS RIVERA PARADA, GREICELINA ARGUELLO REYES, TERESA BAUTISTA GARCIA, LUISA VERA GARCIA, ANA CLEMENCIA HERRERA PAIPA, JOSE ADOLFO GELVES CACERES, JORGE ENRIQUE URON, MARIA TERESA PARADA, JORGE ENRIQUE YATE, JAIRO ALBERTO SILVA MANTILLA, JORGE ENRIQUE BLANCO, ROSA MARLENE VARGAS BONILLA, CLAUDIA PATRICIA GUTIERREZ HERNÁNDEZ, FÉLIZ MARÍA UREÑA FIGUEREDO, BLANCA OLIVA RANGEL PARADA, JORGE ELIECER GAITÁN AMAYA, JOSÉ ÁLVAREZ, GERMÁN HERNÁN PARRA GARCIA, ÁLVARO ALBERTO RIVERA RINCÓN, EDUARDO ARIZA TORRES, MERCEDES PATRICIA PEÑARANDA CARRASCAL, LUIS FRANCISCO RODRÍGUEZ, ASTRID JAIMES MALDONADO y HERNÁN LEAL RODRÍGUEZ. En constancia separada, se certifica a EMILIANO VARGAS CAÑAS.
- Documento titulado “OTROSÍ AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFANORTE” y los señores: JAIRO FERNANDO ARENAS REYES el 17 de octubre de 2012, DASSY YANETH PEÑA RINCÓN el 24 de octubre de 2012, ANA PAOLA RAMÍREZ DÍAZ el 10 de octubre de 2012, OLGA LILIANA BUENDÍA BOTELLO el 10 de octubre de 2012, ANDREA DEL PILAR NESSI VILLAMIZAR el 24 de octubre de 2012, RICARDO JESÚS BARRERA el 24 de octubre de 2012, JESÚS DEL CARMEN GUEVARA ANGARITA el 27 de octubre de 2012, JOSÉ EVARISTO VIVAS BUSTOS el 24 de octubre de 2012, CARLOS ALBERTO GARCÍA CAMACHO, JUAN CARLOS ÁLVAREZ MUÑOZ, MARUZELLA VILLAR PABÓN, RUDOLPH JAVIER TORRES SIERRA, ANGELICA MARÍA NIETO ESTEVEZ y LUIS ALFONSO PÉREZ GOMEZ el 10 de octubre de 2012, indicando lo siguiente: *“hemos decidido adicionar el contrato individual de trabajo a término fijo de un año celebrado (...) La empleadora mientras lo considere necesario entregará al trabajador un auxilio especial para medios de transporte, que será destinado por el trabajador para el cabal desempeño de sus funciones y que en ningún caso hará parte de su salario. Las partes expresamente acuerdan que el auxilio especial para medios de transporte, no hará parte del salario del TRABAJADOR y no será tenido como factor salarial, conforme con lo dispuesto en el artículo 128 del C.S.T.”*.
- Cuentas de cobro presentadas a COMFANORTE por MARUZELLA VILLAR PABÓN, ANA PAOLA RAMÍREZ DÍAZ, CARLOS ALBERTO GARCÍA CAMACHO, JUAN CARLOS ÁLVAREZ MUÑOZ, OLGA LILIANA BUENDÍA BOTELLO, ANA TULIA TORRES CHACÓN, ANA TULIA TORRES CHACÓN, RUDOLPH JAVIER TORRES SIERRA, ANDREA DEL PILAR NESSI VILLAMIZAR, RICARDO JESÚS BARRERA, JOSÉ EVARISTO VIVAS BUSTOS, LUIS ALFONSO PÉREZ GÓMEZ, ANGÉLICA MARIA NIETO ESTEVEZ, DASSY YANETH PEÑA RINCÓN, JAIRO FERNANDO ARENAS REYES, JESÚS DEL CARMEN GUEVARA ANGARITA y ALEX VLADIMIR REYES HERNÁNDEZ, el 6 de diciembre de 2012 por \$215.701 y \$308.146 por concepto de auxilio especial para medios de transporte; de los cuáles se advierte solo vienen firmados por los solicitantes y no contienen sello de recibido o aprobación de COMFANORTE.
- Convención Colectiva del Trabajo celebrada entre COMFANORTE y SINTRACOMFANORTE para el periodo 2000-2002, con su respectiva nota de depósito, del cual se destacan los siguientes:

ARTÍCULO DIEZ Y SEIS: COMFANORTE QUEDA EN LIBERTAD DE FIJAR EL AUMENTO SALARIAL DEL DIRECTOR. COMFANORTE NO PODRÁ HACER AUMENTOS SALARIALES, NI DE PRESTACIONES SOCIALES, NI CONCEDER AUXILIOS, NI PRIMAS EXTRACONVENCIÓNES INDIVIDUALMENTE A SUS TRABAJADORES SINO MEDIANTE REVISIÓN GENERAL DE SALARIOS, EN CASO CONTRARIO TODO EL PERSONAL DE TRABAJADORES GOZARÁ DEL AUMENTO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES, AUXILIOS Y PRIMAS QUE UNILATERALMENTE COMFANORTE HAYA CONCEDIDO.

ARTÍCULO VEINTISIETE : AUXILIO DE TRANSPORTE COMFANORTE RECONOCERÁ A TODOS SUS TRABAJADORES EL AUXILIO DE TRANSPORTE LEGAL.

PARÁGRAFO: COMFANORTE PAGARÁ UN AUXILIO ESPECIAL DE TRANSPORTE A TODOS SUS TRABAJADORES CONVENCIONADOS. COMFANORTE Y SINTRACOMFANORTE ACUERDAN QUE ESTE AUXILIO DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 128 DEL C.S.T. MODIFICADO POR LA LEY 50 DE 1990, ARTÍCULO 15 NO SE TENDRÁ COMO FACTOR SALARIAL NI FACTOR PRESTACIONAL. QUE ESTE AUXILIO TENDRÁ PARA EL AÑO 2000 UN INCREMENTO DEL DIEZ POR CIENTO (10%). QUEDANDO EL AUXILIO DE LA SIGUIENTE MANERA:

GRUPO I	\$ 494.215.00
GRUPO II	\$ 488.983.00
GRUPO III	\$ 129.800.00
GRUPO IV	\$ 110.330.00
GRUPO V	\$ 39.340.00
GRUPO VI	\$ 36.599.00
GRUPO VII	\$ 32.302.00
GRUPO VIII	\$ 29.566.00
PROFESORES CENTRO DE CAPACITACION:	\$ 42.046.00 POR CURSO

- Acta extraconvencional del 15 de marzo de 2016 celebrada entre COMFANORTE y el SINDICATO, indicando que no forma parte de la convención colectiva un reconocimiento de auxilio especial de transporte para los trabajadores acorde a su escalafón.
- Pacto Colectivo celebrado entre COMFANORTE y sus TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS el 26 de noviembre de 2012, con su respectiva nota de depósito, del cual se destaca lo siguiente:

ESCALAFÓN ADMINISTRATIVO	VALOR AUXILIO DE TRANSPORTE EXTRALEGAL 2012
1 RESPONSABLE DE PROCESO	\$800.000
2 PROFESIONAL I	\$570.000
3 PROFESIONAL II	\$315.000
4 ASISTENTE I	\$190.000
5 ASISTENTE II	\$170.000
6 AUXILIAR I	\$150.000
7 AUXILIAR II	\$80.000

PARÁGRAFO 1: El pago del auxilio de transporte extralegal será efectuado por COMFANORTE en mensualidades vencidas o si el trabajador no hubiere laborado la totalidad del mes el pago se efectuará proporcionalmente al tiempo laborado.

PARÁGRAFO 2: El auxilio especial de transporte, se incrementará a partir del primero (1) de enero de cada año de vigencia del pacto colectivo de trabajo o de cualquiera de sus prorrogas automáticas, en el mismo porcentaje que certifique como Índice de Precios del Consumidor IPC el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE o la entidad que haga sus veces, con corte a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior o en el porcentaje en que se incremente el salario mínimo legal mensual vigente para el año en que se realice el aumento, escogiendo el porcentaje que sea mayor.

PARÁGRAFO 3: El primer incremento se efectuará el primero de enero del dos mil trece (2013).

PARÁGRAFO 4: Expresamente acuerdan las partes que el auxilio especial de transporte establecido en esta cláusula, no será tenido en ningún caso como factor salarial y no hará parte integrante del salario, conforme lo permite el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

- Oficio del 25 de septiembre de 2013 dirigido por COMFANORTE al MINISTERIO DEL TRABAJO indicando que presenta propuesta para la celebración de un acuerdo de formalización laboral conforme a la Ley 1610 de 2013, indicando que la empresa cuenta con 122 trabajadores en misión e inició de manera voluntaria el proceso de formalización de trabajadores en misión para 317, de los cuáles se han venido suscribiendo contratos de trabajo a término fijo y que finalizará el 31 de diciembre de 2013, habiendo realizado el estudio la planta de personal y se compromete a dar continuidad

al trámite de formalización en el marco de la investigación administrativa laboral.

- Acuerdo de formalización laboral suscrito entre COMFANORTE y la DIRECCIÓN TERRITORIAL DE NORTE DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en el que se compromete a cumplir la Ley 1429 de 2010 y no incurrir en las prohibiciones de intermediación laboral.
- Constancia de 29 trabajadores sindicalizados afiliados a SINTRACOMFANORTE, expedido por la empleadora expedido en julio de 2018, donde no obran ASTRIS JAIMES, DEYANIRA BARRETO, MARÍA TERESA PARADA, MARLENY VARGAS, TERESA BAUTISTA y HERNÁN LEAL.
- Constancia de planta de personal de la empresa, con total de 338 trabajadores.
- Constancia de los conceptos salariales, prestacionales legales y extralegales de los trabajadores beneficiarios de pacto colectivo: ALEX VLADIMIR REYES HERNÁNDEZ, JAIRO FERNANDO ARENAS REYES, JESÚS DEL CARMEN GUEVARA ANGARITA, RUDOLPH JAVIER TORRES SIERRA, RICARDO JESÚS BARRERA, MARUZELLA VILLAR PABÓN, ANA PAOLA RAMÍREZ DÍAZ, CARMEN ELENA ARENAS GARCÍA, DASSY YANETH PEÑA RINCÓN, ANGÉLICA MARIA NIETO ESTEVEZ, OLGA LILIANA BUENDÍA BOTELLO, JOSÉ EVARISTO VIVAS BUSTOS, CARLOS ALBERTO GARCÍA CAMACHO, JUAN CARLOS ÁLVAREZ MUÑOZ y LUIS ALFONSO PÉREZ GÓMEZ, donde se consagran un AUXILIO MEDIOS DE TRANSPORTE y AUXILIO ESPECIAL DE TRANSPORTE.
- Constancia expedida por la responsable de gestión humana de COMFANORTE sobre los conceptos reconocidos anualmente a los trabajadores de SINTRACOMFANORTE por derechos salariales y prestacionales legales y extralegales, para el año 2018, del que se destaca:

CONCEPTO	RECTOR	JEFE	SUBJEFE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR 1ERO	AUXILIAR 3RO	OFICIOS VARIOS	PROFESOR
Sueldo Basico	5.807.210	2.692.206	2.124.005	1.765.633	1.637.688	1.402.987	1.279.185	1.596.290
Aux Transporte Legal	0	88.211	88.211	88.211	88.211	88.211	88.211	0
Aux. Especial Transporte	0	1.577.813	512.253	435.415	230.517	230.514	230.514	0
Aux. Medios Transporte	0	0	0	0	0	0	0	0

- Constancia expedida por la responsable de gestión humana de COMFANORTE sobre los conceptos reconocidos anualmente a los trabajadores afiliados al pacto colectivo por derechos salariales y prestacionales legales y extralegales, para el año 2018, del que se destaca:

CONCEPTO	Responsable de Proceso II	Profesional I	Profesional II	Asistente I	Asistente II	Auxiliar I	Auxiliar II	Auxiliar III
Sueldo Basico	2.692.206	2.124.005	1.765.633	1.637.687	1.402.988	1.030.154	810.200	781.242
Aux Transporte Legal	88.211	88.211	88.211	88.211	88.211	88.211	88.211	88.211
Aux. Especial Transporte	1.104.937	512.252	435.415	207.175	151.929	138.117	124.306	0
Aux. Medios Transporte	539.458	425.603	353.793	0	0	0	0	0

- Constancia expedida por la responsable de gestión humana de COMFANORTE sobre los conceptos comparativamente reconocidos a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en 2018, que se discriminan así:

CONCEPTO	JEFE	Responsable de Proceso II	CONCEPTO	SUBJEFE	Profesional I	CONCEPTO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Profesional II
Sueldo Básico	2.853.738	2.853.738	Sueldo Básico	2.251.445	2.251.445	Sueldo Básico	1.871.571	1.871.571
Aux Transporte Legal	97.032	97.032	Aux Transporte Legal	97.032	97.032	Aux Transporte Legal	97.032	97.032
Aux. Especial Transporte	1.672.482	1.171.234	Aux. Especial Transporte	542.987	542.987	Aux. Especial Transporte	461.540	461.540
Aux. Medios Transporte	0	571.826	Aux. Medios Transporte	0	451.139	Aux. Medios Transporte	0	375.020

CONCEPTO	AUXILIAR 1ERO	Asistente I	CONCEPTO	AUXILIAR 3RO	Asistente II	CONCEPTO	OFICIOS VARIOS	Auxiliar III
Sueldo Básico	1.735.949	1.735.949	Sueldo Básico	1.487.166	1.487.166	Sueldo Básico	1.355.936	828.116
Aux Transporte Legal	97.032	97.032	Aux Transporte Legal	97.032	97.032	Aux. Transporte Legal	97.032	97.032
Aux. Especial Transporte	244.348	215.605	Aux. Especial Transporte	244.348	161.044	Aux. Especial Transporte	244.348	0
Aux. Medios Transporte	0	0	Aux. Medios Transporte	0	0	Aux. Medios Transporte	0	0

De conformidad con el acervo probatorio, con los otrosíes aportados en la demanda se demuestra que una serie de trabajadores que no eran miembros

del sindicato, celebraron un acuerdo en octubre de 2012 para que el empleador les reconociera un emolumento denominado “auxilio especial de medios de transporte” sin que en dichos documentos se estableciera valor alguno, ni periodicidad pues se señala que será “mientras lo considere necesario el empleador” y que no tendría incidencia salarial.

Ahora bien, la demandada justifica dicho reconocimiento en un instrumento utilizado para compensar las diferencias salariales entre los trabajadores sindicalizados y una serie de trabajadores que hicieron parte del proceso de formalización respecto de su vinculación previa mediante temporales y cooperativas; situación que queda plenamente acreditada, pues COMFANORTE aportó el mecanismo y trámite surtido ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para dar cumplimiento a la Ley 1429 de 2010, en virtud del cual se comprometió a no seguir acudiendo indebidamente a modos de intermediación laboral.

También quedó demostrado que como parte de dicho proceso de formalización se adelantó la celebración de un pacto colectivo para regular la relación laboral con trabajadores no sindicalizados que entró a regir en diciembre de 2012, incluyendo diferentes conceptos que igualmente estaban consagrados en la convención colectiva para los trabajadores sindicalizados.

Finalmente, de las constancias expedidas por la empleadora, se desprende que solo los cargos “Responsable del proceso II”, “Profesional I” y “Profesional II”, perciben un auxilio de transporte adicional al denominado “Auxilio especial de transporte”, evidenciando que en algunos casos el valor del uno complementa el otro.

A partir de estas conclusiones, advierte la Sala de manera inicial, que está demostrado el reconocimiento de una prestación adicional y diferente a algunos trabajadores no sindicalizados, por lo que se debe verificar si aplica el parámetro convencional citado para hacerlo extensible a los sindicalizados, según se reclama en la demanda.

Como se dijo previamente, la actividad del Juez Laboral al momento de interpretar o aplicar los parámetros convencionales se encuentra sujeto a un ejercicio de hermenéutica que deriva de la naturaleza de los acuerdos entre empleador y sindicato, no siendo dable que el juzgador realice lecturas extensivas si no se desprende de la voluntad de los negociantes cuál fue la intención real. Así lo explica la Sala de Casación Laboral en providencia SL2657 de 2021 reiterada en SL1727 de 2023:

“Si bien es cierto que esta Sala ha expuesto que las reglas gramaticales y del lenguaje, por sí solas, no siempre le permiten al juez encontrar el verdadero sentido de una cláusula convencional, también es cierto, que al desentrañar la redacción y estipulación de cada disposición normativa no se compromete con ello un uso arbitrario del lenguaje, sino, procurar situarse lo más cercanamente a la voluntad e interés de los contratantes.

Aquí no se trata de auscultar una interpretación que restrinja el alcance de la disposición examinada sino el desarrollo franco de la obligación de interpretarla bajo los parámetros de la hermenéutica jurídica laboral, sin pretender darle un sentido subrepticio so pretexto de entrañar diversas interpretaciones a efectos de entregar a la misma un alcance distinto del que sencillamente se deduce del texto de la pluricitada disposición.”

En esa línea, el artículo 16 de la Convención Colectiva señala que COMFANORTE no podrá conceder auxilios de manera individual a los trabajadores sin haber acudido a un mecanismo de revisión general, so pena de extender el beneficio creado a los demás; lo que supone que la intención de las partes era evitar que la empresa comenzara a crear beneficios individuales a los trabajadores sin acudir a mecanismos de negociación colectiva, en aras de garantizar una igualdad desde el plano general y que los trabajadores negociaran colectivamente los aumentos o reajustes prestacionales.

Para este caso, advierte la Sala, si bien se acredita que COMFANORTE creó un auxilio económico adicional al consagrado en la convención colectiva, se hizo a favor de trabajadores no sindicalizados como parte de un proceso de negociación con estos en el marco de la formalización en su tránsito de trabajadores en misión a personal de planta de la entidad y ante ello, no se trata de un reconocimiento unilateral e individual que derive de una discriminación para desconocer el proceso de negociación sindical. Sino que se trató del resultado de un acuerdo que se venía celebrando con anuencia de las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo para incorporar debidamente al personal cooperativo y de temporales, generando mecanismos de compensación económica para igualar su remuneración al del personal de planta, lo que finalizó en la suscripción de un pacto colectivo.

Respecto de la naturaleza de los pactos convencionales para trabajadores no sindicalizados, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL3033 de 2022 expone:

“Dicho instrumento se encuentra regulado en el artículo 481 del CST y su finalidad, conforme a tal preceptiva, es que los empleadores y trabajadores fijen las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Así lo expresó la Sala en sentencia CSJ SL1036-2021 que reiteró la CSJ SL856-2013, en la que se sostuvo:

El artículo 481 en cuestión tiene como fin establecer las normas que han de regular los pactos colectivos celebrados entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados.

*Con tal reglamentación, **el legislador está reconociendo, implícitamente, la libertad de los empleadores para celebrar pactos colectivos con aquellos trabajadores suyos, cuyo deseo es mantenerse al margen del sindicato, y a la vez está brindando una oportunidad a quienes libremente optan por no asociarse para mejorar las condiciones laborales, al igual que la tienen los sindicalizados mediante la convención colectiva.***

Según el texto de la citada norma, los pactos colectivos se regulan por los preceptos contenidos en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero con la particularidad que solamente se aplican a quienes los hayan suscrito o se adhieran posteriormente a ellos.

De tal manera que es por remisión del mismo artículo 481 del CST, en arreglo a lo dispuesto en el artículo 467 del CST, al igual que sucede con la convención colectiva, que el pacto colectivo, una vez es suscrito por el trabajador o este se adhiere a él, sirve para fijar las condiciones de rigen los contratos de trabajo. [..].”

En ese mismo contexto, la Corte Constitucional en providencia SU342 de 1995 reiterado en diferentes providencias posteriores, expone:

"a) Los pactos y las convenciones son instrumentos o mecanismos para la negociación colectiva, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a precaver que éstos desemboquen en la huelga".

"b) Los pactos y las convenciones colectivas tienen como finalidad "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". Es decir, que unos y otras tienen no sólo un carácter normativo sino un elemento obligatorio o aspecto obligacional, con los alcances que quedaron precisados en la aludida sentencia C-009 de 1994".

"c) Los pactos y convenciones se rigen por normas jurídicas comunes".

"d) La diferencia entre los pactos y las convenciones estriba en que aquéllos se celebran entre los patronos y los trabajadores no sindicalizados, mientras éstas se negocian 'entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra'".

"e) El patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo. No obstante, esta regla general tiene su excepción en el art. 70 de la ley 50 de 1990, que dice: 'cuando el sindicato o sindicatos agrupen mas de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes'."

Se resalta que la Corte Suprema de Justicia ha reconocido, en diferentes oportunidades, que la negociación colectiva avala la existencia de resultados disimiles en los instrumentos resultantes para personal sindicalizado y no sindicalizado, indicando en sentencia SL4290 de 2022:

*"(...) en torno a la manifestación de trato desigual, discriminatorio e inequitativo en relación con el personal no sindicalizado en la medida en que en el laudo se reconocen ciertos beneficios que no existen en el pacto colectivo vigente, o son superiores a los contenidos en él, abundante es la jurisprudencia de la Corte al señalar que **los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados no se encuentran en un plano comparable, y que el hecho de que los primeros gocen de ciertas prerrogativas y beneficios de los cuales carecen los segundos, no trasgrede en manera alguna los principios de igualdad y no discriminación**, en tanto la sindicalización tiene raigambre constitucional y encuentra abrigo en pactos internacionales que hacen parte de bloque de constitucionalidad y el objeto de la negociación colectiva, y su sucedáneo, el laudo arbitral, es precisamente superar los mínimos legales y obtener mejores beneficios para los trabajadores agremiados."*

Acorde a estos preceptos, la suscripción de pactos convencionales con trabajadores no sindicalizados es un ejercicio legítimo de los empleadores y quienes no desean hacer parte de una organización sindical, en virtud del cual se pueden suscitar diferentes reconocimientos a los derivados de la convención colectiva y esto no implica, por sí mismo, una afectación al derecho a la igualdad en el entendido que cada colectividad tiene su propia reglamentación para el ejercicio de la negociación.

Así las cosas, no se evidencia que la actuación de COMFANORTE hubiera transgredido el artículo 16 de la Convención Colectiva del Trabajo con

SINTRACOMFANORTE; en cuanto el reconocimiento del AUXILIO ESPECIAL PARA MEDIOS DE TRANSPORTE no fue de carácter unilateral, individual y arbitrario, sino el resultado de un proceso administrativo de formalización de trabajadores en misión y se acudió a diferentes mecanismos para compensar diferencias con el personal de planta. Lo que implica que la empresa sí acudió a mecanismos de negociación colectiva, pero con otro grupo de trabajadores diferentes a los miembros de SINTRACOMFANORTE, sin que se evidencie a la fecha que estos elevaran algún pliego de peticiones o una denuncia de la convención vigente para reclamar su propia revisión general de salarios.

En ese entendido, considera la Sala que no se desconoció la intención del parámetro convencional invocado, cuya intención era evitar que la empresa reconociera beneficios individuales y unilaterales sin acudir a mecanismos de revisión generales; dado que se evidencia que el auxilio se generó en el marco de un proceso de formalización colectivo de nuevos trabajadores y bajo un instrumento de negociación especial.

Ahora bien, en cuanto a si este reconocimiento constituye un actuar discriminatorio bajo el parámetro del derecho a la igualdad, el artículo 25 de la Constitución Política establece como un derecho fundamental que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*; de lo cual, para el ejercicio de un trabajo justo se deriva la obligación para el empleador de proporcionarles a sus trabajadores una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo, observando elementos objetivos y no consideraciones caprichosas o arbitrarias.

Por lo anterior, es lógico entender que quienes ocupan el mismo cargo, desarrollan las mismas funciones y demuestran tener las mismas competencias o habilidades para cumplir con la tarea que se les ha encomendado, deben percibir la misma remuneración, toda vez que no existen, en principio, razones válidas para tratarlos de forma distinta.

Ahora bien, no toda desigualdad salarial entre sujetos que ostentan las mismas características constituye una vulneración de la Constitución, pues un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio y, en esta medida, es reprochado cuando no obedece a causas objetivas y/o razonables; por ende para acreditar la vulneración del principio *“a trabajo igual, salario igual”*, primero **debe estarse ante dos (2) o más sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante ello, reciben una remuneración diferente.**

Sobre este tema, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL6570 del 6 de mayo de 2015, Rad. 45.894 y M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO estimó que *“para dar aplicación al principio de a trabajo igual salario igual, es deber de la parte actora demostrar que el trabajo desempeñado lo fue en igualdad de «condiciones de eficiencia, responsabilidad, intensidad y calidad de trabajo», lo que en este caso se traducía en la carga de acreditar que el trabajo que el demandante ejecutó fue de igual valor al que desarrolló”* el trabajador a quien se compara.

De lo que se permite concluir que para la prosperidad de la pretensión que reclama salario igual a trabajo igual, el demandante tiene la carga de la

prueba respecto de acreditar que la labor que desempeñó es equiparable en toda condición y por ende no es aceptable una retribución menor.

Dando mayor claridad, la Jurisprudencia citada anteriormente estableció que: *“para la aplicación del principio de igualdad salarial o retributiva, no es suficiente que un trabajador desempeñe, formalmente el mismo cargo de otro, puesto que, de cara a la regulación legal de la materia (art. 143 C.S.T.), lo relevante a la hora de determinar si dos trabajadores realizan un trabajo de igual valor, es que ambos desempeñen el mismo puesto, en la misma jornada y con las mismas condiciones de eficiencia”*

Interpretación que refuerza la carga procesal que tiene la parte demandante para acreditar con los elementos materiales probatorios suficientes, que no solo ejercía un puesto equivalente al que considera injustamente retribuido, sino que su desempeño, ejecución, responsabilidad y demás condiciones eran equiparables.

Acorde a las pruebas ya identificadas previamente, se resalta que está demostrado que los cargos “Responsable del proceso II”, “Profesional I” y “Profesional II” (correspondiente a personal no sindicalizado), perciben un auxilio de transporte adicional al denominado “Auxilio especial de transporte” en comparación con los cargos “JEFE” “SUBJEFE” y “AUXILIAR ADMINISTRATIVO” (correspondiente a personal sindicalizado); en el caso de los cargos Responsable de proceso II - Jefe, no se suscita una diferencia salarial pues el valor compensa una diferencia entre el auxilio especial y el auxilio de medios, lo que no ocurre en la comparativa de los otros cargos, donde si se deriva una diferencia económica derivada del segundo auxilio.

No obstante, en el amplio material documental anexo al expediente, no se acredita en manera alguna lo correspondiente a la equivalencia real en la ejecución de funciones de los cargos “PROFESIONAL I” respecto de “SUBJEFE” y “PROFESIONAL II” respecto de “AUXILIAR ADMINISTRATIVO”, para poder completar el ejercicio comparativo que es obligatorio para reconocer la existencia de una discriminación; carga procesal que correspondía a los demandantes y ante su omisión, impone la consecuencia negativa en su contra.

En consecuencia, asistió razón al juez *a quo* al negar la viabilidad de las pretensiones por no suscitarse la existencia de un escenario de discriminación en contra de los demandantes ni desconocerse la convención colectiva del trabajo en los términos acordados.

Por lo anterior, confirmará la sentencia de fecha 26 de junio de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, sin costas por surtir del grado de consulta.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia del 26 de junio de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS por surtir el Grado Jurisdiccional de Consulta.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

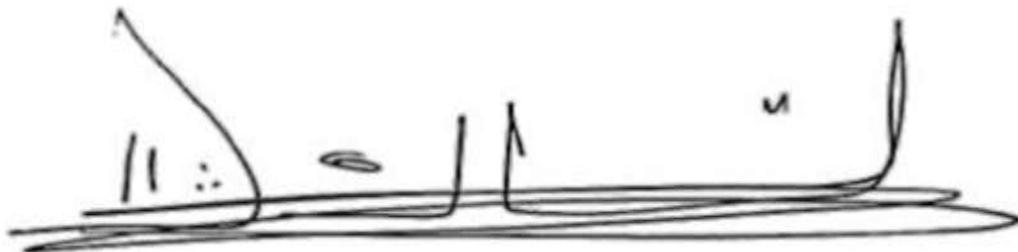
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES
Magistrada Ponente



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado



DAVID A. J. CORREA STEER
Magistrado