



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
FLORENCIA-CAQUETÁ  
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL  
SALA TERCERA DE DECISIÓN**

Florencia, diecisiete (17) de octubre del año dos mil veintitrés (2023)

**MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO**

**I. ASUNTO**

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el día veintisiete (27) de junio del año dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve la señora GLORIA ISABEL TOVAR contra la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, con radicado 18-001-31-05-002-2018-00039-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

**II. ANTECEDENTES**

La señora GLORIA ISABEL TOVAR, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, con el objeto de que, en sentencia, se declare la existencia de sucesivos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año en los extremos temporales del 24 de enero de 2014 al 12 de marzo de 2017, y que existió un trato salarial desigual respecto a personal vinculado mediante nombramiento en el cargo de auxiliar de servicios generales.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se ordene el reconocimiento y pago de los emolumentos salariales y prestacionales dejados de percibir en razón a la diferencia de asignación entre el empleo que ella ejerció y el de las

funcionarias nombradas en la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, junto con la indexación e intereses moratorios desde la ejecutoria de la sentencia y hasta que se haga efectivo el pago.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que fue vinculada a la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, mediante siete contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, entre el 24 de enero de 2014 y el 12 de marzo de 2017, con una remuneración equivalente a salario mínimo mensual legal vigente de la época, más auxilio de transporte.

Narró que, la jornada de trabajo era de cuarenta y ocho (48) horas semanales con labores de servicios generales o de aseo, cuyas funciones fueron idénticas en todos los contratos, a saber, *“realizar aseo y limpieza en el área asignada, oportunidad en el servicio, barrido, trapeado, lavado de baños, limpieza de bordes, partes altas, paredes y áreas comunes (...)”*.

Expuso que, en la planta de personal de la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, con las mismas funciones e intensidad horaria, pero con contrato de trabajo a término indefinido, existen cinco (05) empleos de auxiliar de servicios generales con una asignación salarial mensual de \$2.591.483,00 M/CTE, más \$148.277,00 y \$196.763,00 por concepto de auxilio de transporte y subsidio de alimentación -respectivamente.

Por último, manifestó que, el 21 de julio de 2017 presentó ante la Institución de Educación Superior una solicitud de nivelación salarial y prestacional, con fundamento en el derecho a la igualdad, y el principio de *“a trabajo igual, salario igual”*, sin embargo, obtuvo respuesta negativa mediante Resolución N° 2620 del 10 de agosto de 2017 -notificada el día 22 del mismo mes y año-, en la que se argumentó que la desigualdad se justifica en la experiencia. (fls. 67 a 87 y 92 a 95)

### **III. TRÁMITE PROCESAL**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio del día diecinueve (19) de abril del año dos mil dieciocho (2018) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada. (fl. 97)

Una vez trabada la relación jurídico-procesal, la parte accionada UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, a través de apoderado judicial hizo uso de su derecho de defensa dentro del término legal, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual argumentó que existían razones que soportaban la diferencia salarial y prestacional, concretamente la antigüedad laboral, trayectoria, experiencia y responsabilidad de otra trabajadora en comparación a la demandante, además de afirmar que la remuneración diferencial que se reclama es un logro sindical pactado en Convenciones Colectivas, de las que no es beneficiaria la señora GLORIA ISABEL TOVAR, por no hacer parte de la Organización Sindical, ni exceder el número de afiliados de la tercera parte del total de trabajadores.

Se presentó como excepciones de mérito las denominadas *“Prescripción extintiva”*, *“Improcedencia de la remuneración salarial y prestacional deprecada ante la inexistencia de trato discriminatorio transgresor del principio a igual trabajo igual salario”*, y la *“Excepción Innominada”*. (fls. 115 a 127)

Así, el veintisiete (27) de febrero del año dos mil diecinueve (2019) se dio inicio a la práctica de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró clausurada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fls. 215 a 217)

Posteriormente, el veintisiete (27) de junio del año dos mil diecinueve (2019), se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fls. 233 y 234)

#### **IV. DECISIÓN DEL JUZGADO**

El A quo declaró la existencia de diferentes contratos de trabajo a término fijo entre la señora GLORIA ISABEL TOVAR, como trabajadora, y la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, en calidad de empleador, además de declarar que la demandante tiene derecho al reconocimiento de la nivelación salarial en comparación con varias trabajadoras oficiales cotejadas, que desempeñan el cargo de auxiliar de servicios generales, y en consecuencia, emitió condena por concepto de nivelación salarial, reliquidación de prestaciones sociales, y aportes a la Caja de Compensación Familiar y el SGSS-P.

Para arribar a tal decisión, el Juez de Primera Instancia, en primer lugar, edificó consideraciones respecto a la discriminación salarial, en armonía con el artículo 53 Superior, artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo y el Bloque de Constitucionalidad, y, seguidamente, abordó el caso concreto concluyendo que, no existía controversia respecto al vínculo laboral, pero si respecto a una diferencia salarial, la que se logró acreditar en razón a una identidad de funciones y jornadas, pero salarios diferentes, sin que el factor de antigüedad argumentado por la entidad demandada lograra justificar el trato disímil, en tanto que, no demostró unas mayores condiciones de eficiencia y responsabilidad, precisando que las actividades sindicales no puede establecer diferencias, según la legislación laboral.

## **V. EL RECURSO INTERPUESTO**

El apoderado judicial de la parte demandada procedió en alzada contra la providencia del A quo, el cual fue sustentado básicamente de la siguiente manera:

Sostiene que se debe revocar la sentencia de primera instancia comoquiera que, la señora GLORIA ISABEL TOVAR, no ostenta la condición de trabajadora oficial, en razón a las actividades que desarrolló como auxiliar de servicios generales, que hacen parte de la colaboración y apoyo a la gestión institucional, además de anunciar la existencia de una justificación razonable que da lugar a la diferencia salarial reprochada, para lo cual hizo mención particularmente de la señora MARÍA MERCEDES MUÑOZ ALVARADO, la antigüedad laboral, trayectoria, experiencia, responsabilidad, beneficios sindicales, optimización de resultados y la eficiencia potencial.

## **VI. CONSIDERACIONES**

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando declaró la existencia de un contrato de trabajo y concluyó que no existió razones que justificaran el trato salarial diferencial por parte de la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, en condición de empleador, y respecto de la señora GLORIA

ISABEL TOVAR, como trabajadora; o si, por el contrario, conforme a lo aducido por la entidad convocada, se logró acreditar razones objetivas que justificaron el trato diferencial.

3.- Bajo tal panorama, por efectos de metodología la Sala abordará, en primer lugar, el estudio del principio de a salario igual trabajo igual, para luego auscultar el asunto que convoca en esta oportunidad.

3.1. - En efecto el Código Sustantivo del Trabajo, regla en el artículo 143: *“1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.*

*2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.*

*3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.”.*

Sobre este aspecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL4091-2022 del 08 de noviembre de 2022 (M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO) consideró que *“El principio de igualdad retributiva tiene fundamento normativo (en sentido estricto) en los artículos 10°, 143 del CST, modificados por la Ley 1496 de 2011; 5° de la Ley 6° de 1945 y los Convenios 100 y 111 de la OIT, que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad y, conforme se explicó en la sentencia CSJ SL16217-2014, «busca enfrentar [...] las llamadas discriminaciones directas, tanto abiertas como disimuladas», relativas a «tratos salariales diferentes, fundados en motivos ilegítimos, como edad, sexo, nacionalidad, religión, convicciones políticas, raza, etc», así como las indirectas, que se refieren a «tratos diferenciados que si bien son formal y aparentemente neutros, entrañan segregación indebida».*

*Ambas concepciones se traducen en los postulados de «a trabajo igual salario igual», y «a trabajo de igual valor debe corresponder igual retribución», este último, descrito en el fallo anterior, bajo el imperativo de: «si dos trabajadores realizan trabajo que agregan el mismo valor – bien sea por desempeñar el mismo trabajo, o bien sea por desempeñar oficios*

*diferentes pero que aportan el mismo valor, deben recibir igual retribución» (...)*

Y, en relación a la verificación de un trato que trasgreda el derecho a la igualdad, se consideró: “(...) *En otras palabras, para establecer una situación atentatoria contra el principio de igualdad se requiere, en primer lugar, realizar un ejercicio de comparación entre un sujeto y un referente respecto del cual se analizará esa garantía, lo que se traduce en conflictos de igualdad retributiva en: a) un trabajador – pretense titular del derecho reclamado y, b), un patrón de comparación, esto es: i) «cargos de igual valor, es decir, con equivalencia [en escala salarial]» o lo que es lo mismo, «la existencia de un escalafón que fija los salarios para determinado cargo» o el cumplimiento del «cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial» o, ii) «cargos iguales», esto es, con idénticas funciones o tareas con el mismo nivel de eficiencia (cantidad y calidad), caso en el cual se plantea la equivalencia funcional en relación con otro trabajador.*

Luego, en punto a la carga de la prueba y los factores objetivos de diferenciación, también la Corte recordó que, “(...) *en la sentencia SL17462-2014, en la que se decidió un asunto con similitudes fácticas al presente, explicó lo siguiente:*

*(...) Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adocetrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «a trabajo igual salario igual», tiene por carga probatoria demostrar el «puesto» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia. (...)*

*Ahora, para determinar los «factores objetivos de diferenciación», es menester, en primer lugar, «establecer un criterio de comparación relevante», con el objeto de distinguir las semejanzas importantes, significativas y notorias, así como las diferencias superfluas, fútiles o intrascendentes (C571-2017, reiterada en la providencia CSJ SL659-2022), para identificar la existencia de «motivos razonables, legítimos [...], relevantes» (CSJ SL, 4 dic. 2012, rad. 55501, reiterada en la CSJ SL16217-2014) o constitucionalmente admisibles de trato diferenciado, es decir, «si las situaciones objeto de comparación, desde la Constitución, ameritan un trato diferente o deben ser tratadas en forma igual» (CC C049-2021). (...)*



Así, desde la sentencia CSJ SL16217-2014, esta Corporación ha señalado que, «[...] para que en materia salarial y prestacional un trato diferente pueda reputarse como no discriminatorio, se exigirá que el elemento o factor con base en el cual se dispensa dicho trato diferenciado deberá tener carácter jurídico legítimo u objetivo», como ocurre, por ejemplo, cuando: i) se estructura sobre acciones de discriminación positiva (artículo 13 de la CP y 5° del Convenio 111 de la OIT)<sup>1</sup>; ii) criterios constitucionalmente admisibles, por ejemplo, beneficios convencionales en trabajadores sindicalizados (CSJ SL3348-2022); iii) diferencias objetivas que no tienen por finalidad un criterio de discriminación constitucionalmente prohibido o «cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...)» (CSJ SL4825-2020). (...)

En relación con el último, en la citada providencia, la Sala determinó que el artículo 143 del CST, «contempla tres criterios (*tertium comparationis*) que deben cumplirse para que dos trabajadores se consideren iguales y reciban la misma retribución: dos de tipo objetivo (puesto y jornada) y uno subjetivo (condiciones de eficiencia)», y explicó:

“La eficiencia es la cualidad que permite la realización de una tarea con utilización de los recursos estrictamente necesarios, vale decir, cumplir el cometido sin derroche de recursos. Se ha diferenciado de la eficacia, que consiste en el logro de las metas. La combinación de ambas cualidades redunda en la efectividad.

La Sala ha considerado que, aparte de un puesto igual y una jornada igual, para exigirse la igualdad retributiva es necesario que haya similar efectividad («eficiencia» en los términos del CST) entre los trabajadores que se comparan. Y bajo ese concepto ha asimilado nociones como «rendimiento físico», «antigüedad», «experiencia», «adaptación al medio de trabajo», «iniciativa», «destreza», etc. (...)” (Subrayado fuera del texto)

4.- Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra la condición de trabajadora oficial de la señora

---

<sup>1</sup> Como podría ser, a modo de ejemplo, un beneficio de salud especial extralegal (contractual) para personal en situación de discapacidad.

GLORIA ISABEL TOVAR, y la ausencia de razones que justificaran un trato salarial diferencial por parte de la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, en condición de empleador.

En ese orden, vale aclarar que el extremo convocado no controvierte los extremos de la relación laboral que existió entre la señora GLORIA ISABEL TOVAR y la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, en virtud de diferentes contratos de trabajo a término fijo, ni fue objeto de censura haberse causado un trato salarial diferencial respecto de otros trabajadores con un patrón de comparación en cargos iguales, pues, lo cuestionado fue la calidad de trabajadora oficial de la demandante y existencia de una justificación razonable que permitiera esa diferencia salarial.

4.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción de linaje documental allegados al proceso, en los siguientes términos y según nos interesa:

> Copia de una constancia de fecha 03 de marzo de 2017, expedida por la Jefe de la División de Servicios Administrativos de la Universidad de la Amazonia, en la que se indica que *“GLORÍA ISABEL TOVAR (...) se encuentra vinculada con la Universidad de la Amazonia, como ASEADORA Código 410-Grado 01 SECCIÓN SUPERVISIÓN, en el periodo comprendido del 01 de febrero al 12 de marzo de 2017, a término fijo (...)”*, y anuncia vinculaciones desde el 24 de enero de 2014. (fl. 23 del Cuaderno 1)

> Copia de una certificación de fecha 30 de agosto de 2018, suscrita por el Jefe de la División de Servicios Administrativos de la Universidad de la Amazonia, donde se consigna *“Que la naturaleza jurídica del cargo de Auxiliar de Servicios Generales de la Universidad de la Amazonia es de Trabajador Oficial, por cuanto así fue denominado y creado para la Institución en el Acuerdo 029 de 1984 (...)”*. (fl. 132 ibídem)

> Copia de una constancia de fecha 30 de agosto de 2018, elaborada por el Jefe de la División de Servicios Administrativos de la Universidad de la Amazonia, en la que se estipula que *“existen desde la creación de la planta de cargos en el Acuerdo 029 de 1984 en el artículo segundo 12 Trabajadores Oficiales, de los cuales 5 corresponden a Auxiliares de Servicios Generales, las personas que han venido laborando en esos cargos desde su creación son las que se relacionan a continuación:*



*1. AMALIA CASTRO ARTUNDUAGA, fecha de ingreso: 01 de mayo de 1977, está activa.*

*2. MARÍA DIVA PENA ROJAS, fecha de ingreso: 23 de mayo de 1978, fecha de retiro: 18 de enero de 2016.*

*3. GRACIELA MUÑOZ CORREA, fecha de ingreso: 21 de enero de 1980, está activa.*

*4. MARÍA EDITH ORTIZ CUELLAR, fecha de ingreso: 21 de febrero de 1980, está activa.*

*5. ANA RITA MARTÍNEZ CUELLAR, fecha de ingreso: 02 de mayo de 1978, fecha de retiro: 31 de enero de 2002.*

*6. MARÍA MERCEDES MUÑOZ ALVARADO, fecha de ingreso: 01 de noviembre de 2003, está activa.*

*7. DORIS PRIETO RODRÍGUEZ, fecha de ingreso: 29 de octubre de 2015, está activa. (...)”.* (fl. 134)

> Copia de una certificación de fecha 30 de agosto de 2018, también emitida por el Jefe de la División de Servicios Administrativos de la Universidad de la Amazonia, en los siguientes términos “*Que los criterios que se tienen en cuenta para la diferencia salarial entre lo devengado por la señora MARÍA MERCEDES MUÑOZ ALVARADO y GLORIA ISABEL TOVAR, son los siguientes:*

*1. La señora María Mercedes Muñoz Alvarado tiene vínculo laboral como Trabajadora Oficial con contrato a término indefinido, mientras que la señora Gloria Isabel Tovar tuvo contratos de trabajo a término fijo inferior a un año.*

*2. La señora Muñoz Alvarado se encuentra afiliada al Sindicato Sintraunicol, mientras que la señora Gloria Isabel Tovar nunca estuvo afiliada a dicho sindicato.*

*3. Al encontrarse afiliada la señora Muñoz Alvarado, tiene derecho a los beneficios pactados en cada una de las Convenciones Colectivas negociadas entre Sintraunicol y Uniamazonia.*

4. *La señora María Mercedes Muñoz tiene derecho a todas las prestaciones sociales que se cancelen a un empleado público, Decreto 1042 de 1978; mientras la señora Gloria Isabel Tovar tiene derecho a las prestaciones sociales reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas de régimen privado. (...)*. (fl. 135)

> Copia de una página de la “*Convención Colectiva suscrita por los Trabajadores Universitarios de Colombia Sintraunicol Subdirectiva Amazonia desde su creación y la Universidad de la Amazonia*”, en la que se acuerda en sus artículos 1° a 3° régimen salarial y prestacional, derechos humanos y bonificación por quinquenio. (fl. 161 del Tomo v)

4.2.- En cuanto a la prueba testimonial recibida, la Sala destaca, en lo que nos concierne según el problema jurídico planteado, lo siguiente:

ELSA SOBELLA VALDERRAMA, dice que conoce a la señora GLORIA ISABEL TOVAR porque eran compañeras de trabajo en la Universidad de la Amazonia, donde realizaron el mismo trabajo, y a la pregunta “*¿cuántas auxiliares de servicios generales había en la Universidad de la Amazonia?*”, respondió que “*más o menos por ahí unas 25 en total*”, y explicó que “*había como unas 5-6 personas nombradas que eran de servicios generales (...) ellas eran de planta*”.

En igual sentido, cuando se le interrogó si a las personas nombradas se les exigía algunos requisitos distintos para ser auxiliares de servicios generales, manifestó “*pues no, que yo tenga entendido no*”, y al cuestionársele si tenían más responsabilidad y si la señora GLORIA ISABEL TOVAR tenía más experiencia que la señora MARÍA MERCEDES MUÑOZ afirmó que “*No, antes más responsabilidades teníamos nosotras como auxiliares (...) Pues no sé experiencia porque si ella de pronto haya trabajado en otro sitio, no sé, pero pues ahí, ella se desempeñaba en su trabajo, no sé ahí si la misma experiencia ¿no?, pero pues si claro, ella hacía sus funciones, lo que le correspondía*”, y agregó cuando se le inquirió si se podía decir que había deferencias “*No, nunca, como le digo, antes era mejor nosotros porque nosotros nos mandaban al auditorio, atender reuniones, atender (...)*”.

CARLOS ARTURO SANDOVAL, señala que conoce a la señora GLORIA ISABEL TOVAR de la relación laboral que ella tuvo con la Universidad de la Amazonia como auxiliar de servicios generales, entidad en la que él se encuentra vinculado en carrera administrativa; a la pregunta

*“¿todas las personas que ejercen el cargo de auxiliar de servicios generales en la Universidad de la Amazonia tienen esta misma contratación que tenía la señora Gloria Isabel Tovar?”, contestó “No señor, hay algunas que pertenecen al sindicato de trabajadores y ellas tienen un contrato de trabajo a término indefinido”, y cuando se le preguntó si solo habían esas dos clases de contratación, mediante contrato a término fijo e indefinido, respondió que “Para el servicio de aseo y cafetería, sí señor”.*

Luego, también manifestó el testigo que posterior a la vinculación de la demandante lo hizo la señora GLORIA PRIETO, pero al indagarse si esa antigüedad implicaba algún mejor desempeño afirmó que *“No señor, en mi modo de pensar, creo que todo era igual, o sea las cargas laborales eran las mismas y las funciones pues eran las mismas”, y agregó en relación a si existía un criterio para que una persona ingresara que “No hay nada definido en cuanto a requisitos o criterios para la elección. Eso lo hace es el rector a potestad de él”.*

JUAN CARLOS PARRA, dice que distingue a la señora GLORIA ISABEL TOVAR desde la fecha en que ingresó a trabajar a la Universidad, donde él está vinculado en el cargo de Jefe de División de Servicios Administrativos con funciones de Jefe de Personal, a la pregunta si las otras auxiliares de servicios generales eran más antiguas que la demandante, respondió de forma negativa y explicó que *“Graciela, Amalia y María Edith, tienen vinculación desde el año 79 y 80 (...) La señora María Mercedes se vinculó a la planta en noviembre del año 2003, pero ella venía laborando con la Universidad por contrato desde el año 92 (...) La señora Doris desde octubre del año 2015, pero también venía laborando con anterioridad con la Universidad. No tengo la fecha exacta (...) creo que 2007-2008, si no estoy mal”, sin embargo a la pregunta “¿quién es la que actualmente sigue ejerciendo pues las funciones de auxiliar de servicios generales?”, contestó “María Mercedes Muñoz Alvarado”.*

A su turno, cuando se le indagó si *“Esa mayor experiencia que tenían esas trabajadoras oficiales como Graciela Muñoz, Amalia Castro, María Edith Ortiz y María Mercedes Muñoz, ¿implicaba algún beneficio para la Universidad frente a ese cargo de auxiliar de servicios generales? (...) por el hecho de ser más antiguas, ¿ejercían mejor esa actividad de auxiliar de servicios generales? En relación, por ejemplo, que una contratista que se vinculó con posterioridad como Gloria Isabel Tovar, que fue en el año 2014, ¿eso implicaba diferencias en el desarrollo de las funciones?”, manifestó que*

*“normalmente, pues si... como en todo trabajo hay unas personas que se dedican más a otras y tienen más compromisos con la Institución, pero realmente lo que les beneficia a ellas es pertenecer a un sindicato, a las trabajadoras oficiales, de hecho por eso en estos momentos tienen un buen salario”, y más adelante dijo “Lo que pasa es que ellas, por estar afiliadas a un sindicato, negocian cada 3 años con la Universidad, por convención colectiva, algunas prebendas salariales por encima de las normadas por la Ley, a las cuales tienen derecho por pertenecer al sindicato”*

LUIS ABEL CEBALLOS CUELLAR, dice que labora en la Universidad de la Amazonia y conoce a la señora GLORIA ISABEL TOVAR porque *“desempeñaba funciones de aseo en servicios generales en la Universidad”, a la pregunta si “¿Dentro de los trabajadores oficiales hay cargos de auxiliar de servicios generales?”*, respondió *“Sí señor”*, además de afirmar que la señora MARÍA MERCEDES MUÑOZ *“es de confianza de la mayoría ahí porque es una señora de las más antiguas de la Universidad, entonces pues ella trabaja en el bloque administrativo, donde están las oficinas de tesorería, está en las facultades, algunas facultades, algunos programas”*.

5. -Llegados a este punto, y a fin de dilucidar la inconformidad planteada por el recursista, respecto a la condición de trabajadora oficial de la señora GLORIA ISABEL TOVAR, en primer lugar se destaca que, él mismo constituye un argumento nuevo que no fue planteado en la contestación de la demanda, ni posteriormente en la etapa de alegatos de conclusión.

Es así que, en sede de segunda instancia se pretende traer planteamientos que supuestamente echó de menos el Juez de Primera Instancia, pues, la defensa se dirigió a explicar que existía una justificación del trato diferencial, sin que fuera expuesto en la instancia que la demandante no tenía la calidad de trabajadora oficial, lo que llevó a que, incluso el A Quo advirtiera que no existía controversia en relación a la existencia del vínculo laboral según los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sala debe recordar que, a voces de lo regulado en el artículo 113 de la Constitución Política se consagra la existencia de unidades administrativas especiales y entidades con administración autónoma, grupo del que hace parte las universidades como la demandada, y que, en términos de la Corte Suprema de Justicia *“A través del artículo 69 Superior, se crearon los entes universitarios autónomos, con la*

*capacidad de darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de conformidad con la ley. Para garantizar esta autonomía, el Congreso expidió la Ley 30 de 1992, en cuyo ejercicio las universidades tienen derecho a darse y modificar estatutos; designar las autoridades académicas y administrativas; crear, organizar y desarrollar programas académicos; definir y organizar labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales; otorgar los títulos correspondientes; seleccionar los profesores; admitir alumnos; adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.*

*Por su parte, el artículo 57 de la Ley 30 de 1992, estableció que el «carácter especial del régimen de las universidades estatales u oficiales comprenderá la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo, el sistema de las universidades estatales u oficiales, el régimen financiero y el régimen de contratación y control fiscal».*” (SL1413-2018)

De este modo, aunque la mencionada Ley no fijó el carácter de empleados públicos o de trabajadores oficiales, la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA en ejercicio de ese carácter especial lo determinó mediante el Acuerdo N° 62 de 2002<sup>2</sup>, “*Por el cual se deroga el Acuerdo 064 de 1993, y se adopta el Estatuto General de la Universidad de la Amazonia*”, comoquiera que, en su artículo 36 reguló “*PERSONAL ADMINISTRATIVO. Es aquel integrado por empleados públicos y trabajadores oficiales cuyos cargos figuren en la Planta de Personal*”, por lo que el ente universitario incluyó como cargos de trabajadores oficiales el de Auxiliar de Servicios Generales, como se explica en la Resolución N° 2620 del 10 de agosto de 2017 (fls. 03 a 06 del Cdnº 1)

Entonces, en atención al régimen especial y autónomo que el legislador les permitió a las universidades estatales, como lo es la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, resultaba viable considerar que el vínculo laboral celebrado con la señora GLORIA ISABEL TOVAR fuera en calidad de trabajadora oficial y en virtud de sendos contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, y en consecuencia, no le asiste razón a la entidad recurrente, pues, cuestionó la clasificación del empleo solo en atención al criterio de actividad,

---

<sup>2</sup> Publicado en la página web institucional <https://www.uniamazonia.edu.co/inicio/index.php/es/la-universidad/normativa/acuerdos.html>



dejando en el olvido la naturaleza jurídica propia de esta clase de entidades, y el régimen legal que las gobierna.

5.1. - Ahora bien, de la inconformidad enrostrada por cuanto existía razones que justificaran un trato salarial diferencial respecto a la señora GLORIA ISABEL TOVAR, por parte de la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, en condición de empleador, concretamente por factores de: i) antigüedad laboral que derivaban una eficiencia potencial, ii) trayectoria, iii) experiencia, iv) responsabilidad, v) beneficios sindicales, y vi) optimización de resultados que brindan una mayor seguridad, para esta Colegiatura es manifiesto que, examinados detenidamente los elementos persuasivos relacionados en precedencia, se tiene que la parte demandada, no logró acreditar elementos objetivos que justifiquen la diferencia en materia salarial.

En esta dirección, contrario a lo pretendido en la censura, y así como lo consideró el operador judicial, si el Colegiado estimara que los trabajadores cotejados tenían una mayor antigüedad, trayectoria y experiencia en el cargo, de cara a la señora GLORIA ISABEL TOVAR, lo cierto es que, no se acreditó que dichos criterios incidieran en mejores condiciones de desempeño y optimización de resultado, y, en consecuencia, al no reflejarse en una mejora cualitativa en la eficiencia de la labor, no les atribuye, per se, derecho a reclamar una mejor retribución, ni al empleador a concederla con tal motivo.

Al efecto, evóquese que el testigo CARLOS ARTURO SANDOVAL al indagársele si esa antigüedad implicaba algún mejor desempeño, afirmó “*No señor, en mi modo de pensar, creo que todo era igual, o sea las cargas laborales eran las mismas y las funciones pues eran las mismas*”, y por su parte el deponente JUAN CARLOS PARRA dijo que el beneficio era por pertenecer a un sindicato, mientras que los señores LUIS ABEL CEBALLOS CUELLAR y ELSA SOBELLA VALDERRAMA no realizaron manifestaciones que aportaran en este contexto.

Siguiendo este norte, y en punto al factor de responsabilidad, se destaca que la única testigo que hizo mención sobre el mismo fue la señora ELSA SOBELLA VALDERRAMA, pues, al cuestionársele si las personas nombradas tenían más responsabilidad afirmó que “*No, antes más responsabilidades teníamos nosotras como auxiliares (...)*”, por lo que tampoco resultó acreditado este factor, en cuanto a un trato salarial diferencial.



Finalmente, en lo que atañe a los beneficios sindicales como una razón que justificara el trato disímil reprochado por la demandante, considera la Sala que, si bien la jurisprudencia ha considerado que un ejemplo de criterio constitucionalmente admisible son los beneficios convencionales en trabajadores sindicalizados, en garantía al derecho de asociación sindical de que trata el artículo 39 de la Constitución Política, e incluso el testigo JUAN CARLOS PARRA hizo referencia a beneficios por pertenecer a un sindicato, dado que *“negocian cada 3 años con la Universidad, por convención colectiva, algunas prebendas salariales por encima de las normadas por la Ley, a las cuales tienen derecho por pertenecer al sindicato”*, lo cierto es que no se acreditó la existencia de un instrumento colectivo que regulara un beneficio convencional, y por ende, diera lugar a un incremento salarial.

En tal virtud, es necesario establecer que la parte demandante aportó la *“Convención Colectiva suscrita por los Trabajadores Universitarios de Colombia Sintraunicol Subdirectiva Amazonia desde su creación y la Universidad de la Amazonia”*, sin embargo, el documento no solo fue allegado de forma incompleta, sino que, carece de la constancia de depósito, que diera cuenta del cumplimiento de lo normado en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo.

6.- Bajo esta línea de pensamiento, estima la Sala que, la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA no cumplió la carga de probar la existencia de factores objetivos que soportaran y justificaran el diverso trato dispensado a la señora GLORIA ISABEL TOVAR, pese a que tenían el mismo cargo con otros trabajadores de Auxiliar de Servicios Generales, como acertadamente lo consideró el A quo.

7.- Por lo anterior, se prohijará la sentencia objeto de apelación, y se impondrá costas a cargo de la parte demandada, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado el recurso de apelación presentado, las cuales deberán ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 *ibidem*, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al Despacho para lo pertinente.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Sala Civil Familia Laboral, en Sala Tercera de decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del veintisiete (27) de junio del año dos mil diecinueve (2019), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, en razón a lo esbozado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, al tenor del numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso, por no haber prosperado la alzada, las cuales deben ser liquidadas por el juzgado cognoscente, de acuerdo con el artículo 366 *ibídem*, previa fijación de las agencias en derecho, lo que se hará por auto posterior y para ello, por Secretaría pásese el expediente de manera oportuna al despacho para lo pertinente.

**TERCERO:** Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 076 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

**DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO**

**GILBERTO GALVIS AVE**

**MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA**

**Firmado Por:**

**Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro**  
**Magistrada**  
**Sala 001 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

**Maria Claudia Isaza Rivera**  
**Magistrada**  
**Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

**Gilberto Galvis Ave**  
**Magistrado**  
**Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b664aeaea78eb46e21ff70c138b35ef184b0b8736d2ffc582fab0649e3f43194**

Documento generado en 18/10/2023 03:20:32 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**