

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	15759-31-05-001-2012-00126-01
PROCESO:	Ordinario Laboral
PROVIDENCIA:	Sentencia segunda instancia
DEMANDANTE:	DANIEL ROBERTO MOGOLLON MANCHEGO
DEMANDADO:	CEMENTOS ARGOS S.A.
JUZGADO ORIGEN:	Primero Laboral del Circuito de Sogamoso
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

ORDINARIO LABORAL-Contrato de Trabajo-Fuerza vinculante de la Convención-acuerdos aclaratorios no modifican la convención-CLÁUSULAS CONVENCIONALES- Ineficacia-

Fuerza Vinculante de la Convención - “Por tener un claro contenido regulador y constituir las cláusulas derecho objetivo, la misma adquiere el carácter de fuente formal del derecho. No obstante, por razón de su contenido, se considera que es una norma jurídica de carácter restringido, aplicable solo a las partes firmantes del acuerdo y eventualmente a otros trabajadores de la empresa. (...) como lo han señalado la doctrina y la jurisprudencia contiene dos elementos: el normativo y el obligacional.”

Cláusulas Convencionales - Modificaciones- La misma Corte Suprema de Justicia ha precisado, que los acuerdos aclaratorios de una convención colectiva no pueden modificar la convención colectiva (...).”

Cláusulas Convencionales-Ineficacia-“Es ineficaz una modificación a los estatutos o cláusulas convencionales cuando no se elaboran bajo la misma solemnidad o del mismo modo en que se constituya la convención primigenia.”

Radicación: 15759-31-05-001-2012-00126-01.

“(…) no le es exigible al trabajador beneficiario de la convención colectiva, unas condiciones menos favorables a las acordadas dentro del instrumento convencional (…)”.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Diciembre, primero (1) de dos mil quince (2015).

RADICACIÓN:	15759-31-05-001-2012-00126-01
PROCESO:	Ordinario Laboral
PROVIDENCIA:	Sentencia segunda instancia
DEMANDANTE:	DANIEL ROBERTO MOGOLLON MANCHEGO
DEMANDADO:	CEMENTOS ARGOS S.A.
JUZGADO ORIGEN:	Primero Laboral del Circuito de Sogamoso
M. PONENTE:	Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandante señor DANIEL ROBERTO MOGOLLÓN MANCHEGO contra la sentencia dictada el 18 de abril de 2013, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, en el proceso de la referencia.

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA:

A través de proceso ordinario laboral, el señor DANIEL ROBERTO MOGOLLON MANCHEGO, por medio de apoderado judicial legalmente constituido, el día 23 de febrero de 2012, formuló demanda para que la empresa CEMENTOS ARGOS S.A, de cumplimiento a las normas establecidas en la convención colectiva de trabajo suscrita a los 24 días del mes de noviembre del 2006, entre CEMENTOS ARGOS organizaciones sindicales SUTIMAC Y SINDICARIBE, que obligan a la demandada y al trabajador demandante, respecto a las normas relacionadas con el procedimiento para obtener nivelación salarial máxima de los niveles y cargos creados en la convención colectiva anteriormente referida.

Pretende el incremento salarial derivado de las normas reclamadas, en primas legales y extralegales, de igual forma el reconocimiento de la igualdad salarial como de las indemnizaciones de los perjuicios probados, ocasionados con el incumplimiento de las obligaciones respecto de la convención colectiva por parte de la empresa aquí demandada.

Dentro de las pretensiones principales, solicita:

- 1). que se declare que el demandante inscribió, cursó, cumplió y acreditó con suficiencia los módulos establecidos en los art.11 y 12 de acuerdo con el procedimiento No. 2 de la convención colectiva de trabajo suscrita el 10 de noviembre de 2006, para el cargo de Oficial de mantenimiento I y por tanto ordenar su cumplimiento a la empresa demandada ARGOS S.A.
- 2). Condenar a la demandada ARGOS S.A. a pagar al trabajador demandante el salario máximo establecido por el art,. 10 de la convención colectiva.
- 3). Condenar a ARGOS S.A. a efectuar el reajuste y pago de su salario antes mencionado a partir de la fecha en que el trabajador acreditó con suficiencia los módulos establecidos en los arts. 11 y 12 de la convención colectiva.
- 4). Reconocer, reliquidar y pagar al trabajador demandante las primas legales de servicios, extralegales, vacaciones, cesantías, intereses sobre cesantías una vez reajustadas para cada periodo causado desde el 1 de septiembre de 2006. Además, el pago de indemnización moratoria por el no pago oportuno de salarios y prestaciones por cada periodo causado desde el 1 de septiembre de 2006 con base en el salario que realmente ha debido devengar, debidamente indexadas.

Manera extra y ultra petita ordenar al pago de derechos y el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos o mayores a los pedidos.

Subsidiariamente a la pretensión de indemnización moratoria solicita condenar a la demandada en favor del demandante, al pago de la indemnización de perjuicios materiales y morales que se le haya causado, conforme a lo probado en el proceso o previa valoración que atienda los principios de reparación integral y equidad, observando los criterios técnicos actuariales conceptuados por perito.

Las pretensiones de la demanda se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

- Entre el demandante DANIEL ROBERTO MOGOLLON MANCHEGO y el empleador CEMENTOS se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido desde el primero (1) de junio de mil novecientos setenta y nueve (1979), a la fecha de la demanda el contrato de trabajo está vigente desempeñando el cargo ayudante de producción y posteriormente como oficial de mantenimiento I con una asignación salarial de un millón setecientos setenta y un mil pesos (\$ 1'771.000).
- El demandante es afiliado o asociado de la organización sindical del primer grado y de industria o por rama de actividad económica denominada SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA LA CONSTRUCCIÓN- SUTIMAC
- En la convención colectiva de trabajo se estableció el reajuste de salarios básicos de los trabajadores cuyas remuneraciones resultan inferiores a lo establecido en la cláusula 10 que regula los niveles, cargos y salarios de la estructura o escalafón convencional y el desarrollo profesional del cargo.
- DANIEL ROBERTO MOGOLLON se presentó a concursar y ser examinado por la empresa con respecto a sus aptitudes y conocimientos de su cargo de electricista como oficial de mantenimiento I en el cual acreditó seis (6) módulos de la certificación acelerada, siendo acreedor del incremento salarial dispuesto en la convención,
- En empleador no efectuó al demandante la nivelación salarial a la franja superior de la escala salarial establecida en el artículo 12 de la convención.

2. CONTESTACION DE LA DEMANDA:

La empresa CEMENTOS ARGOS S.A. se opuso a todas las pretensiones reclamadas por el demandante, planteando como excepciones de mérito: prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación laboral, cobro de lo no debido.

En principio se opone a las pretensiones aduciendo que el demandante acreditó seis (6) módulos de desarrollo, sin completar los demás que eran necesarios para la asignación máxima salarial pactada, por lo que no puede en este momento y por vía judicial, pretender la nivelación de salarios y pago retroactivo de los mismos y de las prestaciones sociales.

3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En sentencia dictada por el Juzgado primero del circuito de Sogamoso, resolvió:

“PRIMERO: denegar todas las pretensiones que en este libelo formulo Daniel Roberto Mogollón Manchego, contra Cementos Argos S.A por las razones que han servido de motivación a la sentencia.

SEGUNDO: las costas de este proceso están a cargo de la parte demandante Roberto Mogollón Manchego, se generaran de la siguiente forma a título de agencias en derecho la suma de 5'440'320 y los honorarios al perito por valor de \$844.250.

TERCERO: esta sentencia es susceptible del recurso de apelación por ser proceso de primera instancia artículo 66 del CPTSS.

CUARTO: Si a pesar de lo anterior no se apelara esta sentencia, el juzgado debe remitirla en grado jurisdiccional de consulta ante el honorable tribunal de Santa Rosa de Viterbo, sala única de decisión

QUINTO: En firme esta sentencia el juzgado autoriza expedición de copias a la parte que lo solicite dejando las constancias en el expediente.

Del debate probatorio se encontró con que el problema giraba en torno a la modificación que efectuara la empresa en cuanto a la cantidad de módulos necesarios para la aprobación de la certificación acelerada pactada en la convención colectiva para el incremento salarial. Evidenciando entonces que la cantidad no eran 6 como alega el demandante, sino 8 según refieren trabajadores y la misma directora de la oficina de gestión humana y administrativa de la empresa ARGOS S.A.

Para arribar a la conclusión referida, el Juez de instancia entre sus motivaciones señaló que está demostrado que el demandante curso 6 módulos de la certificación acelerada pactada en la convención colectiva. Que el parágrafo del art. 12 de dicha convención que permite esa certificación acelerada contempla una banda salarial para definir los incrementos de acuerdo al número de módulos aprobados.

En cuanto al hecho de que el demandante no tuvo conocimiento que la empresa unilateralmente hubiera cambiado la norma o disposición convencional que estableció un máximo de 6 a 8 módulos, refiere el funcionario que la participación del demandante en la convocatoria hecha por la empresa fue voluntaria, conociendo que eran 8 los módulos que debía superar. Además, que por ser su

participación voluntaria ante el ofrecimiento de la empresa, existe una concurrencia de voluntades que produce efectos modificando el acuerdo convencional sin que se pueda hablar de una violación a este instrumento, es decir, el demandante se separó de la convención colectiva y solo reclama su aplicación cuando pierde el módulo 7 de su certificación.

En cuanto al derecho a la igualdad por medio de cual solicita devengar el mismo salario que sus compañeros ANTONIO TORRES y ORLANDO VIANCHA, no puede tampoco acceder bajo el entendido que ellos sí superaron los 8 niveles estipulados y no puede el demandante pretender recibir los mismos beneficios cuando solo aprobó 6 de los 8 módulos.

4. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante solicita revocar el fallo antes mencionado atacando las determinaciones contenidas en los numerales primero y segundo aclarando que no se discute la existencia de la convención colectiva ni que el demandante sea beneficiario de la misma. Señala que se cambió el debate propuesto por las partes, puesto que con la demanda se pretendía por parte del actor acreditar para su posterior declaración que el demandante se inscribió y cumplió los módulos que se pactaron en la convención colectiva y se solicitó como pretensión el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, pero se modificó el objeto de debate en el sentido de proponer si los trabajadores de la empresa y específicamente el demandante, modificaron la cláusula convencional y si era lícito hacerlo por los trabajadores como finalmente lo acepta el Juzgado en el sentido de señalar que el trabajador aceptó voluntariamente la modificación de la cláusula convencional. Que solo en el transcurso de la etapa probatoria se dijo que un grupo de trabajadores que no aparecen en ningún medio probatorio, aceptaron o convinieron con la empresa, modificar lo que estaba convenido en la convención colectiva y como no existe prueba que indique que hubo trabajadores autorizados por la asociación sindical, la asamblea general era la única que podía modificar esa convención, se optó por la vía que lo hiciera el trabajador voluntariamente quien se acogió a modificar la convención.

Que la convención señala que el trabajador debía presentar 6 módulos o hasta 8 módulos, lo que implica que no eran obligatorios los 8 módulos sino que bastaba

con 6; considera que mal se interpreta que por el hecho de aceptar iniciar la certificación acelerada, el demandante había consentido la modificación de la convención, específicamente respecto a la cantidad de módulos a superar, pues por tratarse de un acto solemne, su modificación también lo debe ser.

Que la convención colectiva, al tratarse de un acto solemne, tal como ha señalado la Corte Constitucional en la sentencia C-09 de 1994, en donde se señaló: “de acuerdo a la forma en que se configuran los actos jurídicos pueden ser consensuales y formales, los primeros se perfeccionan solamente con la voluntad de los operarios jurídicos sin que sea necesario la expresión mediante una forma predeterminada conforme a la vieja regla solios consensus obligata, mientras los segundos requieren el cumplimiento de ciertas formalidades prescritas por la ley para su existencia y validez conforme a la regla prevista en el art. 1500 del CC”. A partir de esta tesis, la modificación hecha por una parte de trabajadores, tendría efectos solo entre esas partes.

Para el caso del trabajador demandante, él no conocía qué trabajadores o qué tipo de instrumento se elaboró para la modificación de la convención. Así reitera que se está debatiendo un tema diferente al planteado por las partes, pero que pese a ello, el trabajador está en el derecho legal de reclamar los efectos de la convención colectiva por ser este un hecho generador de derechos y en ese sentido, reclama del Tribunal, se le reconozca al trabajador los derechos allí consignados.

Cuestiona además la condena en costas y fijación de honorarios del perito pues considera que es una forma de intimidar a los trabajadores que deciden reclamar sus derechos ante la ley y disuadirlos de sus pretensiones, sumado a que el perito en su dictamen se equivoca al discernir las razones jurídicas que puedan asistirle al trabajador para reclamar su derecho.

Que el trabajador cumplió a cabalidad con lo que se propuso en la convención colectiva y lo que hizo la empresa fue fijarle nuevas reglas, diferentes a las de la convención.

5. CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1 PROBLEMA JURÍDICO.

Teniendo en cuenta el objeto del recurso de apelación interpuesto por la parte actora, la sala se ocupara de resolver dos problemas propuestos en la impugnación tendiente a la revocatoria de la decisión de primera instancia:

- Establecer si le es exigible al demandante la aprobación de los 8 módulos de certificación acelerada exigida por la demandada para acceder a la nivelación salarial al tope máximo.

- Establecer si existe mérito para el incremento salarial de acuerdo a la convención colectiva y parámetros legales que asistan al proceso en específico.

De esta forma así, establecer si la sentencia de primera instancia se falló en debida forma actuando en Derecho y de acuerdo al tema en controversia confirmar, modificar o revocar la anterior instancia.

DE LA FUERZA VINCULANTE DE LA CONVENCIÓN.

La Constitución Política de 1991, en los artículos 39 y 55 consagra los derechos de asociación y negociación colectiva, con base en estos derechos los sindicatos puedan reclamar prerrogativas extra legales a través de la Negociación Colectiva, los Pactos Colectivos y los Contratos Sindicales.

La Convención Colectiva, según Víctor Russomano Mozart, que no se aleja del contenido del artículo 467 del CST es *“un acuerdo entre los trabajadores, representados por el sindicato o sindicatos o federaciones y el empleador, que tiene por objeto mejorar las condiciones laborales individuales o colectivas”*.

La Corte Constitucional sobre este tema¹ dijo que la naturaleza jurídica de la Convención Colectiva es la propia de un reglamento convencional, establecido en la empresa como institución, a través de un proceso interno que va más allá de un contrato generador de obligaciones, para convertirse en una fuente de derecho normativo, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores. Por tener un

¹ Corte Constitucional en la Sentencia SU – 1185 de 13 de noviembre de 2001.

claro contenido regulador y constituir las cláusulas derecho objetivo, la misma adquiere el carácter de fuente formal del derecho. No obstante, por razón de su contenido, se considera que es una norma jurídica de carácter restringido, aplicable solo a las partes firmantes del acuerdo y eventualmente a otros trabajadores de la empresa.

Así mismo, ha precisado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que

“la convención colectiva es uno de los instrumentos o mecanismos para la negociación, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo. Tiene como finalidad fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Conviene recordar, que la expresión "negociación colectiva" de que tratan el Convenio 154 y el artículo 55 de la Constitución, como lo ha venido enseñando nuestro Tribunal Constitucional, no se reduce a pliegos de peticiones o convenciones colectivas, sino que abarca todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”²

La convención colectiva es entonces, un acto regulador de los contratos de trabajo, producto de una negociación colectiva, que como lo han señalado la doctrina y la jurisprudencia contiene dos elementos: el normativo y el obligacional. El primero se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, V. gr., las que fijan la jornada

²Radicación No. 40428 SALA DE CASACIÓN LABORAL, Mg PDR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

de trabajo los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.

Ahora bien, el Convenio colectivo es el resultado de la negociación, pues de conformidad con lo previsto en el artículo 435-2 del C. S. T., si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva; en consecuencia no es sólo un contrato sino que se constituye en norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. Se reitera por tanto, que esta adquiere el carácter de fuente formal del derecho.

Se distingue igualmente en la convención colectiva, por la doctrina y la jurisprudencia, el denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos para las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa, o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical³.

Y en materia de interpretación de normas convencionales señala la jurisprudencia que:

(...)“También cabe recordar que por imperativo legal los contratos y convenios entre particulares y la convención colectiva de trabajo no es otra cosa diferente a un acuerdo de voluntades sui generis deben interpretarse atendiéndose más a la intención que tuvieron quienes los celebraron, sí dicha intención es claramente conocida, que a las palabras de que se hayan servido los contratantes...”Sentencia de abril 7 de 1995, Radicación 7243

De acuerdo a ello, serían las partes firmantes de la Convención Colectiva las llamadas a esclarecer el sentido de la norma que los rige y de la cual debe darse aplicación. E igualmente es de aclarar, que por tratarse esta de una norma sui generis no le son aplicables en primera medida las reglas de interpretación que

³³ ISAZA Cadavid Germán. Derecho Laboral Aplicado. Décima Cuarta Edición, Ediciones Leyer, p. 423.

rigen para las leyes de orden nacional, sino que por su origen contractual, como hemos venido indicando, requiere interpretar en primera instancia la voluntad que llevo a las partes a su expedición.

Siendo este el contenido general y alcance que rodea la Convención Colectiva de Trabajo, pasa a examinarse la cláusula 12, que contiene la prestación invocada por el demandante:

"CLAUSULA 12 – desarrollo profesional en el cargo. En la empresa funcionará un sistema de desarrollo profesional en el cargo, que permita:

...

Cada cargo contendrá un número determinado de módulos, que el trabajador inscrito en el plan de desarrollo podrá cursar y certificar a través de la aprobación de exámenes teórico-prácticos.

(...)la acreditación de cada uno de los módulos de un cargo, permite que el trabajador ajuste sucesivamente su salario hasta llegar a la parte superior de la curva salarial del cargo, y que, a su vez, este mejor preparado para postularse a una vacante.

(...)

Parágrafo Transitorio: para los trabajadores vinculados antes de la firma de la convención, se dispondrá del procedimiento No. 2 para la validación acelerada de los módulos diseñados, hasta el 31 de diciembre de 2007. (Fl.26)

El procedimiento No. 2 mencionado, se encuentra páginas más adelante (Fl. 43 y ss) en donde se estipuló que: *"Cada cargo tendrá un número de módulos –entre 4 y 6- acorde al desarrollo visualizado para el mismo. Con base en ese número de módulos se hará la división de la banda salarial para definir los pasos a seguir dentro del desarrollo del cargo".*

Esa disposición de la Convención Colectiva, según afirmaciones dentro de la diligencia de Testimonios de la audiencia de pruebas en primera instancia, la señora INGRID MAGALY OCAMPO ALVAREZ, Directora de gestión humana y administrativa de la demandada ARGOS S.A., refiere que fue modificada por una comisión de trabajadores con representantes de la empresa en el entendido de fijar a 8 el número de módulos necesarios para la certificación acelerada pero que desconoce si participó el señor DANIEL ROBERTO MOGOLLON PACHECO y que dicha modificación no se plasmó en documento alguno.

El señor MOGOLLON PACHECO, bajo la gravedad de juramento en diligencia de interrogatorio de parte asegura no haber participado en dicha negociación y que desconocía que la misma se había realizado.

Surge necesariamente un punto de debate, que aunque no fuera propuesto por las partes, es inescindible al origen del problema jurídico principal, respecto de la modificación de la cláusula inicial, que debe ser abordado y resuelto sin que ello implique una afectación al debido proceso o se trate de una extralimitación del Juez de instancia, tal como lo sugiere el recurrente.

Al respecto, es preciso y oportuno traer a cita el concepto emitido por el escindido Ministerio de la Protección Social, cuando refiriéndose al tópico de la modificación de cláusulas convencionales tratado señaló que: "...Las actas extra convencionales, es decir, aquellas celebradas por fuera de las convenciones colectivas de trabajo, pueden aclarar aspectos de estas últimas o solucionar problemas de interpretación, pero no adicionarlas o modificarlas."⁴

Adicionalmente se dijo en ese pronunciamiento: "Como la convención colectiva se considera un acto solemne, contractual y es fuente formal de derecho, solo puede modificarse a través de otra convención, por fallo arbitral o por el mecanismo de revisión. El empleador y las asociaciones de trabajadores pueden celebrar acuerdos y convenios mediante actas de conciliación que aclaren aspectos oscuros o deficientes de las normas convencionales, siempre y cuando no modifiquen de fondo su contenido."

La misma Corte Suprema de Justicia ha precisado, que los acuerdos aclaratorios de una convención colectiva no pueden modificar la convención colectiva al determinar: "De acuerdo la Corte con los planteamientos de la censura quiere resaltar también que la denominada "acta adicional aclaratoria" no tiene la virtualidad de modificar la convención colectiva, no sólo por las razones expuestas sino porque, (...), en ella no están representadas las partes. La comisión negociadora nombrada por el sindicato o por los trabajadores conforme a lo preceptuado por el artículo 432 del CST. responde a un mandato que se termina cuando se resuelve el conflicto colectivo; vencido éste expira el encargo en virtud de lo dispuesto en el artículo 2189 del Código Civil toda vez que su finalidad es la de que se resuelva el conflicto originado con la presentación del pliego de peticiones, el cual termina cuando se firma la convención colectiva o el

⁴Minprotección, Concepto 308239, oct. 7/11

pacto colectivo y se deposita legalmente o cuando queda en firme el laudo arbitral correspondiente"⁵.

En otra oportunidad, en el mismo sentido y en un caso aún más similar que el presente, se determinó que: "La referida acta no se propuso hacerla más inteligible sino que su propósito fue el de modificarla lo cual es inadmisibles jurídicamente por ese medio puesto que ya había sido suscrita por las partes y debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, tal y como lo ordena el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo; así perfeccionada su vigencia se hizo realidad convirtiéndola en ley para las partes, de imperativo cumplimiento mientras no fuere anulada, irreversible desde el punto de vista jurídico y solo modificable a través de otra convención colectiva con el lleno de todos los requisitos legales o mediante fallo arbitral, o por el mecanismo de la revisión consagrado en el artículo 480 del C.S. del T."⁶.

Todos estos pronunciamientos son precisos para significar la ineficacia de una modificación a los estatutos o cláusulas convencionales cuando no se elaboran bajo la misma solemnidad o del mismo modo en que se constituya la convención primigenia como en su momento se señaló por parte de la funcionaria de la empresa.

La realidad procesal es muy disímil a lo referido por la directora de gestión humana y administrativa de la empresa demandada. De entrada es necesario manifestar que dicho documento al que se hace mención, no se hizo parte dentro de las diligencias de primera instancia y por lo tanto no puede ser objeto de pronunciamiento ni valoración, aunque en el hipotético caso que existiera el mismo, en gracia de discusión, sería ampliamente discutida su validez respecto a su capacidad de modificar la convención colectiva como se dijo líneas atrás.

Al provenir este acuerdo de una convención colectiva, se itera que sus acuerdos y disposiciones se convierten en ley para las partes, en el marco de navegación bajo el cual están sujetos y obligados para la exigencia de los pactos asumidos y en definitiva, es el acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, tanto para el trabajador, como para el empleador, en este caso, CEMENTOS ARGOS S.A.

⁵Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de octubre 11/94

⁶Sala de Casación Laboral, sentencia de nov.10/95. Rad. L-7499-95.

Así las cosas, bajo estos argumentos encuentra la sala que no le es exigible al trabajador beneficiario de la convención colectiva, unas condiciones menos favorables a las acordadas dentro del instrumento convencional, en otras palabras, exigirle un número de módulos aprobados superior a los 6 acordados previamente, salvo que por los medios ya establecidos, se modificara tal circunstancia. Por tanto, resulta necesario entrar a revocar la decisión de primera instancia en el entendido que el señor DANIEL ROBERTO MOGOLLON tiene derecho a la nivelación salarial y en seguida, establecer en qué medida el incumplimiento por parte de la empresa a la convención colectiva respecto a la nivelación salarial, afectó los derechos e intereses del demandante.

DEL INCREMENTO SALARIAL

Para tal efecto, se basará entonces la Sala en el dictamen que rindiera el auxiliar de la justicia FRANCISCO JOSE PINTO ESCOBAR en sede de primera instancia, para determinar el valor de la liquidación por las diferencias salariales, visible a folio 295 y ss. del C.1. y el rendido en segunda instancia (fl. 45 a 69 C. 2) desde la fecha del cumplimiento del requisito hasta el día de hoy. Seguidamente esta Corporación se pronunciará respecto a la objeción presentada por la parte demandada contra el dictamen rendido en segunda instancia.

El auxiliar de la Justicia, teniendo en cuenta los salarios devengados por los trabajadores ORLANDO VIANCHA VIANCHA y ANTONIO MARIA TORRES MOJICA, quienes sí fueron objeto de la nivelación salarial que aquí se reclama, dentro de su primera experticia concluyó que **“el señor DANIEL ROBERTO MOGOLLON si hubiere aprobado los 8 módulos y existiere la certificación acelerada, se le debería el valor de \$4'382.399.39”**, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2012 (fl. 296), pero como esta suma incluye la indexación hasta la fecha del dictamen, se ordenará el reconocimiento y pago de la suma diferencial que asciende a **\$3'225.749.95**, la cual deberá pagarse debidamente indexada.

Adicionalmente el perito designado, agrega que en su concepto y partiendo del hecho de que el trabajador no cumplió con el programa diseñado por la empresa, esta última no le debería ningún valor al demandante. Por tanto, se aclara, que

arribar a esa conclusión que no era objeto de peritación, corresponde a la conclusión apresurada que surge de acoger la tesis que el trabajador requería obligatoriamente cumplir los 8 módulos dispuestos por la empresa, cosa que como ya se dijo atrás, no era procedente hasta tanto no existiera una modificación legal de la convención colectiva. Por tal motivo, tan solo se tomará de esa experticia, los valores que resultaren de diferencia salarial en favor del demandante.

Respecto de los años 2013 a 2015, el mismo auxiliar de justicia, señaló que se encontraron diferencias salariales en los meses de enero, febrero y marzo de 2013, que inciden directamente en el valor de las primas de servicios y de navidad, que arrojan un total de **\$1.194.051.20** en favor del demandante (fl. 48 c2).

Advierte en el dictamen que desde el mes de abril de 2013, los salarios reales se nivelaron y los trabajadores con la misma categoría devengaban el mismo salario gracias a la nueva convención colectiva de vigencia 2012 a 2015, por lo tanto no existen diferencias que deban ser reconocidas a favor del demandante. Aclara que las diferencias del valor devengado respecto de otros trabajadores en los años 2013 a 2015, incluso en algunos casos a su favor, es producto de los días laborados, horas extras, festivos, recargos nocturnos, etc. Pero que el salario sigue siendo el mismo entre trabajadores de la misma categoría (fl. 45 c.2).

Así las cosas, de las resultas de las experticias rendidas en primera y segunda instancia, se tiene que existe una diferencia que debe ser reconocida por la empresa CEMENTOS ARGOS S.A. en favor del trabajador DANIEL ROBERTO MOGOLLON, por la suma de **\$3'225.749.95**, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2012, suma que deberá pagarse debidamente indexada. Así como al pago de **\$1.194.051.20** correspondiente a las diferencias de enero, febrero y marzo de 2013, suma ésta que igualmente deberá cancelarse debidamente indexada.

Adicionalmente, respondiendo la objeción propuesta por la parte demandada contra el dictamen de segunda instancia, en la que se cuestiona los valores resultantes en los años 2013 a 2015, esta Sala tan solo acogió las diferencias salariales que corresponden al salario básico que se determinó resultante de los

meses de enero a marzo de 2013 y su incidencia en las primas de servicios y navidad, descartando cualquier diferencia que surgió posteriormente en consideración a la nivelación salarial que existió para todos los trabajadores, con ocasión de la nueva convención colectiva, vigente para los años 2012 a 2015, tal y como lo sugiere el apoderado objetante. Por tanto, no se encuentra error grave en el dictamen que descarte su inclusión o cuestione sus conclusiones.

Corolario de lo anterior, se habrá de revocar la decisión de primera instancia y en su lugar acceder a la pretensión primera consistente en la declaratoria de que el demandante inscribió, cursó, cumplió y acreditó con suficiencia los módulos establecidos en los art. 11 y 12 de la convención colectiva suscrita el 10 de noviembre de 2006.

Diferente ocurrirá con las pretensiones segunda y tercera tendientes a la declaración a cargo de la demandada, del cumplimiento de los arts. 11 y 12 de la convención colectiva de 2006 así como del pago al trabajador del salario máximo establecido en el art. 10 de la convención colectiva, toda vez que como se dijo líneas atrás, estos aspectos se encuentran ya satisfechos con la nueva convención colectiva de vigencia 2012-2015, por medio de la cual ya se produjo la nivelación salarial pretendida en el escrito de demanda.

Respecto a las pretensiones de reliquidación de salarios y prestaciones sociales, las sumas que quedaron acreditadas como diferencias a favor del demandante, incluyen la liquidación por estos conceptos y así se ordenará su pago.

SOBRE LAS EXCEPCIONES DE MÉRITO

Conforme a lo expuesto anteriormente no están llamadas a prosperar las excepciones de fondo propuestas por la demandada y denominadas: "prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación laboral, cobro de lo no debido", habida consideración de quedar demostrada la responsabilidad de la Empresa Cementos Argos S.A., quien no logró probar de manera clara y fehaciente, como era su deber, que actuó en estricto cumplimiento a los acuerdos y cláusulas pactadas en el instrumento convencional respecto de la nivelación de ingresos y por no encontrarse prescrita la acción por iniciarse la presente acción en el término previsto por la ley.

5.2 COSTAS

Como quiera que la decisión de esta Sala es la revocatoria de la sentencia dictada por el a-quo, necesariamente debe imponerse condena en costas en ambas instancias a cargo de la parte vencida en juicio, siendo en este caso la demandada, como así lo prevé el art. 392 del CPC, ordenamiento al cual se allega por remisión analógica autorizada por el art. 145 del CPL, debiéndose precisar que la justa tasación de las primeras, se encuentra en cabeza del Juez de conocimiento en su momento procesal oportuno. Las agencias en derecho en esta instancia se fijan en un salario mínimo legal mensual vigente.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia del 18 de abril del 2013, proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, dentro del proceso promovido por DANIEL ROBERTO MOGOLLON MANCHEGO contra CEMENTOS ARGOS S.A.

SEGUNDO: DECLARAR que el señor DANIEL ROBERTO MOGOLLON MANCHEGO inscribió, cursó, cumplió y acreditó con suficiencia los módulos establecidos en los art.11 y 12 de acuerdo con el procedimiento No. 2 de la convención colectiva de trabajo suscrita el 10 de noviembre de 2006, para el cargo de Oficial de mantenimiento I y por lo tanto tiene derecho a la nivelación salarial y prestacional correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de marzo de 2013.

TERCERO: CONDENAR a la empresa CEMENTOS ARGOS S.A. a pagar al demandante la suma de **\$3'225.749.95**, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2012, suma que deberá pagarse debidamente indexada. Así como al pago de **\$1.194.051.20**

correspondiente a las diferencias de enero, febrero y marzo de 2013, suma ésta que igualmente deberá cancelarse debidamente indexada.

CUARTO: CONDENSE en costas de primera y segunda instancia a la parte demandada. Estas últimas se liquidarán por Secretaría y para tal efecto se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo mensual legal vigente.

Las partes quedan notificadas en estrados.

Agotado de tal manera el objeto de la diligencia, se termina y firma el acta por quienes en ella intervinieron

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado

GLORIA INES LINARES VILLALBA
Magistrada