



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

OJ - 00663 - 22

Bogotá, D.C., 06 de julio de 2022

PARA: **ELVERTH SANTOS ROMERO**
Vicerrector Administrativo y Financiero

DE: **JAVIER BOLAÑOS ZAMBRANO**
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Respuesta a consulta sobre reconocimiento y pago de sexto quinquenio de trabajadores oficiales

Respetado Vicerrector, cordial saludo.

Esta Oficina Asesora Jurídica recibió correo electrónico a través del cual se expone:

“Teniendo en cuenta lo siguiente:

- 1. El art. 3ro del Capítulo segundo establece que, a los trabajadores oficiales se les concederá “(...) una prima de antigüedad (quinquenio) cada vez que el trabajador Oficial cumpla cinco (5) años de servicios continuos o discontinuos.”*
- 2. La señora María Victoria Sánchez, en calidad de Trabajadora Oficial VII solicitó el pago de quinquenio por haber cumplido 30 años de servicio en la Universidad.*
- 3. El área de Recursos Humanos le negó la solicitud a la señora, toda vez que refieren: “...las convenciones colectivas no contemplan el reconocimiento y pago de más de 5 quinquenios...”*

Por lo anterior,

- 1. Solicitamos, respetuosamente a esta Oficina Asesora Jurídica, emita concepto con respecto al asunto y si es viable el pago de dicho quinquenio, aun cuando no se expone tácitamente en la Convención Colectiva.”*

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución de Rectoría 1101 de 2002, en donde se encuentran establecidas las funciones de la Oficina Asesora Jurídica, se procede a atender la consulta en los siguientes términos:

I. Marco normativo, doctrinal y jurisprudencial

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Convenciones colectivas suscritas con SINTRAUD.
- ✓ Sentencia SU-241 de 2015 de la Corte Constitucional.

II. Referentes legales

1. Del quinquenio establecido en las Convenciones Colectivas de SINTRAUD

Revisadas las diversas convenciones colectivas suscritas entre la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Distrital – SINTRAUD, se trae a colación lo siguiente:



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

a. Convención Colectiva de 1974

“Artículo Cuarto: Gozarán de los beneficios de la presente Convención Colectiva de Trabajo para todos trabajadores oficiales, estén o no sindicalizados. Los no sindicalizados que resolvieron no disfrutar de los beneficios convencionales, deberán renunciar expresamente por escrito ante la Secretaria General de la Universidad con copia a la Junta Directiva del sindicato, en un término máximo de treinta (30) días a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

(...)

Artículo Octavo: PRIMAS

(...)

b) La Universidad seguirá pagando a todo el personal de la Institución, de tiempo completo, a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la prima de antigüedad, así: cada vez que el trabajador cumpla cinco (5) años de servicio, continuos o discontinuos, la Universidad le pagará una prima equivalente a mes y medio (1 ½) de salario.

Parágrafo Uno. Si el trabajador ha disfrutado de licencia no remunerada y no mayor a noventa (90) días, dicha licencia se computará como tiempo servido a la Universidad y no alterará la prima.

Parágrafo Dos: En caso que el trabajador se haya retirado de la Universidad percibiendo sus prestaciones sociales y reingrese a la Institución, el tiempo para esta prima comenzará a contarse a partir de la fecha de su reingreso.

Parágrafo Tres: La prima de Quinquenio se cancelará en los cinco (5) días siguiente al cumplirse el mismo (...).”

b. Convención Colectiva de 1976

“Artículo Tercero: El literal b) del Artículo 8° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos setenta y cuatro (1974), quedará así: La Universidad seguirá pagando a todo el personal de Trabajadores Oficiales de Tiempo Completo, Parcial y también a los que gocen del beneficio de estudios, una prima de antigüedad (quinquenio) cada vez que el trabajador oficial cumpla cinco (5) años de servicios continuos o discontinuos, según los siguientes montos:

Primer Quinquenio: 2 meses de sueldo

Segundo Quinquenio: 2 ½ meses de sueldo

Tercer Quinquenio: 3 meses de sueldo

Cuarto Quinquenio: 3 ½ meses de sueldo

Quinto Quinquenio: 4 meses de sueldo

Parágrafo Uno. La liquidación de esta prima de antigüedad se hará sobre el sueldo que el trabajador Oficial devengue en el momento de cumplir su respectivo quinquenio.

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

juridica@udistrital.edu.co



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

Parágrafo Dos: *Cuando un trabajador Oficial se retire o sea retirado por cualquier causa de la Universidad antes de cumplir el quinquenio respectivo, se le pagará proporcionalmente el tiempo de servicios y para este efecto tendrá en cuenta el sueldo que tenga éste en el momento de su retiro.”*

c. Convención Colectiva de 1985

“Artículo Décimo Cuarto: INCREMENTO EN LOS QUINQUENIOS. *A partir del primero (1°) de enero de mil novecientos ochenta y cinco, la Universidad Distrital incrementará para todos sus trabajadores los quinquenios de los siguiente forma y cuantía:*

*Primer Quinquenio: 2.75 meses de sueldo
Segundo Quinquenio: 3.25 meses de sueldo
Tercer Quinquenio: 3.75 meses de sueldo
Cuarto Quinquenio: 4.25 meses de sueldo
Quinto Quinquenio: 4.75 meses de sueldo*

Parágrafos Uno y Dos del artículo 3° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos setenta y seis (1976) continúan vigentes.”

d. Convención Colectiva de 1986

“Artículo Décimo Tercero: QUINQUENIOS. *El artículo 14° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos ochenta y cinco (1985) y el Parágrafo Uno del Artículo 3° de la Convención Colectiva de mil novecientos setenta y seis (1976), quedan así: A partir del primero (1°) de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986), la Universidad reconocerá y pagará a todos sus trabajadores los quinquenios en la siguiente forma y cuantía, así:*

*Primer Quinquenio: 3.25 meses de sueldo
Segundo Quinquenio: 3.75 meses de sueldo
Tercer Quinquenio: 4.25 meses de sueldo
Cuarto Quinquenio: 4.75 meses de sueldo
Quinto Quinquenio: 5.25 meses de sueldo*

Parágrafo Uno: *la Liquidación del quinquenio se hará con base en el salario devengado por el trabajador en el mes que recibe el respectivo pago y se entiende como salario prima de alimentación, subsidio de transporte y demás factores salariales pactado en el Artículo 18 ° de la presente Convención Colectiva de Trabajo.*

Parágrafo Dos: *Este quinquenio se considera factor salarial para efecto de liquidación de Primas, Vacaciones, Cesantías definitivas y/o Pensión de Jubilación en el año en que haga efectivo el respectivo pago.*

(El Parágrafo Dos del Artículo 3° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos setenta y seis (1976) continúa vigente).”

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

juridica@udistrital.edu.co



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

e. Convención Colectiva de 1987

*“Artículo Noveno. **QUINQUENIOS.** El artículo 13° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos ochenta y seis (1986), queda así: A partir del primero (1°) de enero de mil novecientos ochenta y siete (1987), la Universidad reconocerá y pagará a todos los trabajadores los quinquenios en la siguiente forma y cuantía, así:*

*Primer Quinquenio: 3.30 meses de sueldo
Segundo Quinquenio: 3.80 meses de sueldo
Tercer Quinquenio: 4.30 meses de sueldo
Cuarto Quinquenio: 4.80 meses de sueldo
Quinto Quinquenio: 5.30 meses de sueldo*

(Los Parágrafos Uno y Dos del Artículo 13° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos ochenta y seis (1986) y el Parágrafo Dos del Artículo 3° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos setenta y seis (1976) continúan vigentes).”

f. Convención Colectiva de 1988

*“Artículo Noveno: **QUINQUENIOS.** El artículo 9° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos ochenta y siete (1987) se le agrega un Parágrafo que dice: En caso de que un trabajador se retire o sea retirado por cualquier causa de la Universidad, el quinquenio proporcional de que habla el Parágrafo Dos del Artículo 3° de la Convención Colectiva de mil novecientos setenta y seis (1976), se considerará como factor salarial efectos de liquidación de Cesantías Definitivas.*

(Los Parágrafos Uno y Dos del Artículo 13° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos ochenta y seis (1986) y el Parágrafo Dos del Artículo 3° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos setenta y seis (1976) continúan vigentes).”

g. Convención Colectiva de 1989

*“Artículo Noveno: **CONTINUIDAD DEL QUINQUENIO.** El parágrafo Dos del Artículo 8° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos setenta y cuatro (1974), queda así: La Universidad seguirá reconociendo y pagando por un tiempo de servicio a la misma de una manera continua o discontinua, el quinquenio, aun en aquellos casos en que se haya cancelado la cesantía definitiva o prestaciones sociales a los trabajadores que se hubieren retirado de la Universidad por motivos involuntarios, hasta por un término de doce (12) meses.”*

h. Convención Colectiva de 1990-1991

*“Artículo 12°: **QUINQUENIO.** El artículo 9° de la Convención Colectiva de Trabajo de mil novecientos ochenta y siete (1987), queda así: La Universidad reconoce y paga a todos los trabajadores los quinquenios en la siguiente forma y cuantía:*

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

juridica@udistrital.edu.co



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

Primer Quinquenio: 3.5 salarios
Segundo Quinquenio: 4. salarios
Tercer Quinquenio: 4.5 salarios
Cuarto Quinquenio: 5.0 salarios
Quinto Quinquenio: 5.5 salarios

(Los Parágrafos 1° y 2° del Artículo 13° de la Convención Colectiva de Trabajo de 1986 y el 2° del Artículo 3° de la Convención Colectiva de Trabajo de 1976 continúan vigentes) ”.

En ese orden de ideas se tiene que, **el quinquenio se reconoce y se paga cada vez que el trabajador cumpla cinco (5) años de servicio, continuos o discontinuos**. Así mismo, las diversas modificaciones posteriores a las Convenciones Colectivas de Trabajo de los años 1974 y 1976, han hecho alusión a precisar de qué forma y en qué cuantía se debe pagar, más no se ha cambiado los requisitos para acceder a este beneficio.

2. Del principio de favorabilidad

Al respecto, la Constitución Política de Colombia señala:

*“**ARTÍCULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; **situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho**; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. **(Negrilla y subraya fuera de texto).**

De otra parte, la Convención Colectiva de Trabajo de 1994 prevé:

*“**ARTICULO DÉCIMO TERCERO:** Los artículos contemplados en las Convenciones Colectivas de Trabajo anteriores que no sean modificados o derogados por la presente Convención Colectiva, continúan vigentes y se incorporarán a ésta, lo mismo que la Constitución, las leyes, Acuerdos (Distritales y/o Consejo Superior), convenios bilaterales, costumbres y demás disposiciones que no sean contrarias a la presente Convención*



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

*Colectiva de Trabajo; **en todo caso se aplicarán las más favorables para los trabajadores y/o Sindicato.***
(Negrilla y subraya fuera de texto)

Ahora bien, la Corte Constitucional en Sentencia SU-241 de 2015 señaló:

“El principio de favorabilidad en la interpretación de las convenciones colectivas

18.- El principio de favorabilidad en materia laboral está previsto en el artículo 53 superior y en el artículo 21 del Código Sustantivo del trabajo y de la Seguridad Social. De conformidad con estos preceptos, constituye principio mínimo del trabajo la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.

El alcance de tal precepto ha sido definido por esta Corporación, en reiterada jurisprudencia, entre la cual se encuentra la Sentencia C-168 de 1995^[28], en la que la Corte expresó:

*“(…) La "condición más beneficiosa" para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (ley, costumbre, convención colectiva, etc), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. **La favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador...**” (Resaltado no original)*

19.- Esta Corporación ha sido enfática en sostener que, so pretexto de interpretar el alcance de las normas jurídicas, no le es dable a los jueces desconocer las garantías laborales reconocidas a los trabajadores por la Constitución Política y las leyes, ni tampoco actuar en contradicción con los principios superiores que lo amparan como son, entre otros, los de igualdad de trato y favorabilidad. En la sentencia T-001 de 1999^[29], esta Corporación señaló:

“Pero además, la regla general -prohijada por esta Corte-, que rechaza como improcedente la tutela cuando se trata de controvertir interpretaciones judiciales acogidas por el juez en detrimento de otras igualmente válidas, admite, por expreso mandato constitucional, la excepción que surge del artículo 53 de la Constitución.

En la indicada norma el Constituyente consagró derechos mínimos de los trabajadores, es decir, derechos inalienables, que no pueden disminuirse, renunciarse, ni es factible transigir sobre ellos; que se imponen inclusive al legislador y desde luego a los jueces y a los funcionarios administrativos.

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

juridica@udistrital.edu.co



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

Entre tales derechos se encuentra el que surge de la aplicación del principio de favorabilidad, que la Constitución entiende como "...situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho..."

Siendo la ley una de esas fuentes, su interpretación, cuando se presenta la hipótesis de la cual parte la norma -la duda-, no puede ser ninguna diferente de la que más favorezca al trabajador. Ella es obligatoria, preeminente e ineludible para el juez.

Allí la autonomía judicial para interpretar los mandatos legales pasa a ser muy relativa: el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica." (Resaltado no original)

Y en la sentencia T-800 de 1999^[30], reiteró la Corte:

"...el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica. Es forzoso que el fallador entienda la norma de manera que la opción escogida sea la que beneficie en mejor forma y de manera más amplia al trabajador, por lo cual, de acuerdo con la Constitución, es su deber rechazar los sentidos que para el trabajador resulten desfavorables u odiosos." (Resaltado no original)

20.- De igual manera, el principio de la favorabilidad laboral fue desarrollado en la sentencia SU-1185 de 2001. En esa oportunidad la Corte Constitucional decidió dejar sin efectos un fallo de casación de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Las rationes decidendum del caso se edificaron sobre dos pilares: (i) la obligación de los jueces de la República de someterse en sus decisiones al derecho, bajo la idea de la fuerza material de ley de las convenciones colectivas y su carácter de acto solemne, y (ii) la obligación de los jueces de la República de aplicar las garantías constitucionales de la igualdad formal ante la ley y el principio de favorabilidad laboral en caso de duda en la interpretación de las disposiciones de las convenciones colectivas.

En dicha oportunidad consideró la Corte que "(...) puede afirmarse que el Estatuto Superior se ha preocupado por garantizar un mínimo de derechos a los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados, disminuidos o transgredidos por las autoridades públicas y, en particular, por los jueces y magistrados de la República en su función constitucional de aplicar y valorar el alcance de la ley."

21.- En la sentencia T-792 de 2010^[31] la Corporación reiteró que la aplicación del principio de favorabilidad en los siguientes términos

"obedece a uno de los dispositivos que la Carta Política establece para la resolución de conflictos surgidos con ocasión de la interpretación o aplicación de las normas que regulan las relaciones del trabajo; dicho principio está previsto en el artículo 53 Superior y en el artículo 21 del Código Sustantivo del trabajo y de la Seguridad Social. De conformidad con estos preceptos, constituye principio mínimo del trabajo la situación

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

jurídica@udistrital.edu.co



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.”

De la jurisprudencia citada se puede concluir que, si bien los jueces -incluyendo las altas cortes- tienen un amplio margen de interpretación en las normas laborales, no les es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquél que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica, así lo reiteró esta Corporación en la sentencia T-350 de 2012^[32] en la cual concluyó: “En consecuencia, una conducta contraria configura un defecto que viola los derechos fundamentales al debido proceso y a la seguridad social, por desconocimiento directo del artículo 53 Constitucional.”

En síntesis, si a juicio del fallador la norma –y esto incluye a las convenciones colectivas- presenta dos alternativas posibles de interpretación, el juez debe inclinarse por la más favorable al trabajador, en aplicación del principio de favorabilidad, consagrado en el artículo 53 C.P. y del derecho fundamental al debido proceso (...).”

3. CONCLUSIONES

Frente a la consulta realizada, esta Oficina Asesora Jurídica precisa que la Convención Colectiva contempla claramente cuándo se reconoce y se paga el quinquenio, esto es, cada vez que el trabajador cumpla cinco (5) años de servicio, continuos o discontinuos, pues los cinco quinquenios establecidos en las Convenciones Colectivas fueron una proyección de los mismos en el tiempo, acorde a los años de servicio que establecía para la época el régimen pensional imperante.

Ahora bien, teniendo en cuenta que las convenciones no contemplaron una cuantía para un sexto quinquenio, la interpretación de las estipulaciones convencionales se debe realizar aplicando los principios de irrenunciabilidad, favorabilidad, in dubio pro trabajador y atendiendo la cláusula de mayor favorecimiento estipulada en la Convención Colectiva de Trabajo de 1994, por ende, esta dependencia considera que el valor que se deberá reconocer para el sexto quinquenio será el mismo del quinto quinquenio, esto es, cinco punto cinco (5.5) salarios.

El anterior pronunciamiento se expide en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015 conforme al cual, “[s]alvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución”; así mismo, se aclara que conforme a la Resolución de Rectoría Nro. 1101 de 2002 y a la Circular Nro. 2430 de 2015, esta dependencia no analiza asuntos particulares y concretos, sino que desarrolla los temas desde el punto de vista jurídico, de forma general, en asuntos que circunscriban el quehacer de la Universidad, de tal forma que el pronunciamiento se constituya en un criterio más para adoptar las decisiones que correspondan.

Cordialmente,

JAVIER BOLAÑOS ZAMBRANO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

FUNCIONARIO O ASESOR	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Diana Ximena Pirachicán Martínez -Abogada contratista OAJ	