



OJ - 01139 - 22

Bogotá, D.C., 04 de octubre de 2022

De: JAVIER BOLAÑOS ZAMBRANO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Para: COMITÉ OBRERO PATRONAL
Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Referencia: Concepto sobre aumento salarial para trabajadores oficiales de la UDFJC

Respetados miembros del Comité, cordial saludo.

A través del presente documento, la suscrita Oficina Asesora Jurídica expresa sus consideraciones con relación al porcentaje de aumento salarial a favor de los trabajadores oficiales de la Universidad. Para tal fin, se presenta el problema jurídico, paso seguido, se desarrollan las razones fácticas y jurídicas que dan sustento a la posición de esta oficina, y luego de su análisis, finalmente se presentan las conclusiones.

I. Problema jurídico

El artículo séptimo de la Convención Colectiva suscrita el 25 de marzo de 1994 estableció:

ARTICULO SEPTIMO: Aumento Salarial: A partir del primero (1) de enero de 1994 la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, incrementará el salario a cada uno de sus trabajadores en un porcentaje igual al incremento del Índice de Precios al Consumidor (LP.C.), más dos punto cuatro (2.4%) por ciento.

Parágrafo Uno: Anualmente a partir del primero (1) de enero de 1995 la Universidad Distrital incrementará los salarios de los trabajadores en un porcentaje igual al incremento del Índice del Precios al Consumidor (I.P.C.), que registre el DANE para Santafé de Bogotá D.C. a 31 de diciembre de cada año, más el dos punto cuatro (2.4%) por ciento.

Parágrafo Dos: Anualmente en caso de que el Gobierno Nacional, Distrital, Concejo Distrital o Consejo Superior Universitario decretaren o acordaren un reajuste o aumento salarial superior al porcentaje acordado en el presente artículo, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas incrementará automáticamente el correspondiente porcentaje o suma a todos y cada uno de sus trabajadores.

Conforme con la disposición convencional en cita, el problema jurídico a resolver es:

¿A cuál reajuste o incremento salarial se refiere el parágrafo segundo; se refiere al reajuste o incremento del salario mínimo legal o se refiere al reajuste o incremento salarial para los servidores públicos, ya sea en el orden nacional o distrital?

II. Consideraciones

2.1. Como es de conocimiento, el régimen laboral de los trabajadores oficiales se encuentra previsto esencialmente en la Ley 6 de 1945¹, el Decreto Ley 3135 de 1968² y el Decreto Nacional 1083 de 2015³.

¹ Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.
² Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado, y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

³ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

2.2. Habida cuenta que son servidores públicos con contrato de trabajo, es precisamente dicho instrumento el que define las condiciones de la relación laboral, aunado a las previsiones obrantes en convención colectiva o pacto colectivo, si los hubiere, y el reglamento interno de trabajo.

2.3. En ese orden, y dada su naturaleza jurídica, en las convenciones colectivas de trabajo se pueden pactar a favor de los trabajadores, mayores beneficios y prerrogativas respecto a los que se encuentran previstos a nivel legal.

2.4. De entrada, y conforme con el texto transcrito del artículo séptimo de la Convención Colectiva de 1994, se evidencia con claridad que el beneficio extralegal versa en que siempre existe garantía que el aumento salarial comprenderá el incremento del Índice de Precios al Consumidor (IPC) más un adicional porcentual de 2.4%. En ello radica la esencia del acuerdo convencional, y en específico, el beneficio extralegal asumido por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas frente a sus trabajadores oficiales.

2.5. Ahora bien, el segundo ingrediente de la disposición convencional prevé que, en el supuesto que las autoridades del Gobierno Nacional, Distrital o de la misma Universidad, establecieran un reajuste o incremento salarial superior al anterior, éste será reconocido a los mentados trabajadores de la institución.

2.6. Para la suscrita Oficina Asesora Jurídica ese reajuste o incremento salarial no puede ser otro que el reajuste o incremento salarial previsto para los servidores públicos, y entre el decretado a nivel nacional o a nivel distrital, se aplicará el que sea mayor, tal y como se explica a continuación:

2.6.1. La disposición convencional en cita establece una relación de comparación respecto de tres (3) formas posibles de reajuste salarial. Ese criterio es de carácter orgánico, pues se basa en un ejercicio de competencia de tres (3) autoridades para resolver sobre reajustes o incrementos salariales.

2.6.2. Como es de conocimiento, toda relación de comparabilidad, tiene dentro de sus supuestos, la existencia de un sustrato de identidad, o si se quiere, un común denominador. En este caso, ese común indicador resulta evidente, pues como se ha indicado, versa sobre una competencia que guarda una relación común entre las tres autoridades. Esa competencia, consiste en el poder establecer el reajuste o incremento salarial, con mayor o menor rango de generalidad, respecto de servidores públicos.

2.6.3. Se tiene entonces que la competencia que tienen las tres autoridades en cita para resolver sobre incrementos salariales es el común denominador, mientras que la diferencia específica se encuentra en el precitado rango de generalidad en que pueden hacerlo.

2.6.4. Mientras el Gobierno Nacional resuelve sobre el porcentaje de aumento para los servidores del mismo nivel (nacional), el Gobierno Distrital ostenta la potestad para hacerlo respecto de los suyos propios, y las autoridades de la Universidad respecto de sus trabajadores oficiales, sin perjuicio del límite mínimo al que se ha hecho referencia, en virtud de la aludida Convención Colectiva de 1994.

2.6.5. En consecuencia, habida cuenta que la disposición convencional estableció una relación comparativa entre tres supuestos de aumento salarial, y como ese supuesto solo se configura respecto del aumento para servidores públicos, evidentemente se descarta que el reajuste sea el ordinario del salario mínimo, pues solo el Gobierno Nacional ostenta la competencia para fijarlo. Es más que evidente que ni las autoridades del orden distrital, ni las propias de la Universidad tienen una facultad en tal sentido.

2.6.6. Por tanto, como estas dos últimas no tienen competencia alguna para resolver sobre el porcentaje de incremento del salario mínimo, es claro que la comparación que prevé la disposición convencional del párrafo segundo del artículo séptimo, no es otra que la que se da entre el porcentaje de incremento salarial para servidores públicos.



2.6.7. A lo anterior se añade que, en virtud de lo previsto en el artículo octavo de la misma Convención Colectiva, no es el salario mínimo legal mensual vigente el que constituye la referencia remuneratoria de los trabajadores oficiales de la universidad, pues el que disfrutan es superior y de origen convencional.

2.6.8. Los aspectos precedentes se confirman en el artículo décimo cuarto de la Convención, pues refiriéndose a la cláusula de favorabilidad, establece clara y objetivamente que el referente son los incrementos previstos para los servidores públicos, y no los que se establecen para el trabajo ordinario en el país. Al respecto señala la disposición:

ARTICULO DECIMO CUARTO: Clausula de favorabilidad: *La Universidad Distrital reconocerá a los empleados oficiales cobijados por la presente Convención Colectiva de Trabajo, todo incremento que por acto administrativo se estipule en los salarios o en los factores del mismo o prestaciones sociales de otros servidores de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, distintos al personal de empleados oficiales del orden administrativo si éstos fueren superiores a lo pactado. ,en esta Convención Colectiva de Trabajo.*

Así mismo, es oportuno indicar que el Ministerio del Trabajo respalda las anteriores consideraciones, pues al rendir concepto jurídico⁴ sobre la materia, y en concreto, tomando en consideración el referido artículo séptimo de la Convención Colectiva de 1994, expresó:

En el escenario planteado en su consulta, siguiendo la exégesis normativa convencional, se aprecia que las partes interesadas acordaron que la institución empleadora incrementará los salarios de los trabajadores en un porcentaje igual al incremento del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.), que registre el DANE para Santafé de Bogotá D.C. a 31 de diciembre de cada año, más dos puntos cuatro (2,4%) por ciento, adicionando el Parágrafo segundo a la norma convencional artículo séptimo en el que se dispone que, anualmente en caso de que el Gobierno Nacional, Distrital, Concejo Distrital o Consejo Superior Universitario decretaren o acordaren un reajuste o aumento salarial superior al porcentaje acordado en el presente artículo, la Universidad Distrital Francisco José de Caldas incrementará automáticamente al correspondiente porcentaje o suma a todos y cada uno de sus trabajadores.

Ahora bien, es innegable que el Gobierno Nacional, expidió el Decreto 1724 de 2021 Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal, sin embargo, no hay que perder de vista, que tal y como lo trae la denominación de dicho decreto del gobierno y observando lo plasmado en su parte motiva, se expide dicha norma para fijar el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2022, cuando en la parte pertinente, decreta:

“Artículo 1. Salario Mínimo Legal Mensual vigente para el año 2022. Fijar a partir del primero (1) de enero de 2022 como Salario Mínimo Legal Mensual, la suma de UN MILLON DE PESOS (\$1.000.000.00). “

Por tanto, se considera en gracia de la aplicación de los principios de favorabilidad, de progresividad y de prohibición de regresividad, de estricta aplicación en la interpretación normativa convencional en favor de los trabajadores, no se debe confundir el aumento salarial dispuesto por el Gobierno Nacional mediante decreto para los servidores públicos del nivel nacional como lo dispuesto por el gobierno distrital para sus servidores públicos, que da cuenta su misiva, el cual afecta positivamente lo normado en la convención colectiva de trabajo sobre el incremento salarial para los trabajadores oficiales, con la fijación que hace el Gobierno Nacional del salario mínimo legal mensual vigente para el año 2022, mediante decreto, siendo dos acepciones diferentes, pues mientras que en las dos primeras acepciones el Gobierno nacional y distrital, están fijando el incremento de la remuneración de los servidores públicos de nivel nacional y distrital, lo cual según la convención colectiva de trabajo, debe tenerse presente para el incremento de salario de los trabajadores oficiales, en caso de que dicho porcentaje sea mayor al acordado en la convención para ajustar el incremento del salario de los favorecidos con la convención colectiva, en la tercera referente al valor decretado por el

⁴ Oficio Rad. 08SE2022120300000036228 de 4 de agosto de 2022.



Gobierno Nacional al fijar el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2022, disponiendo en la parte motiva del mismo decreto que con ello se ha incrementado el salario mínimo legal mensual vigente en 10.07%, pues tal y como se observa, son acepciones diferentes, relativas a temas diferentes, considerando que el aumento que tuvo el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2022, no tendría relación con lo acordado por las partes en la convención colectiva de trabajo, la cual hace referencia a Decretos del Gobierno nacional y distrital, sobre el aumento de la asignación básica mensual de los servidores públicos, para con ella parametrizar el incremento del salario de los trabajadores oficiales, beneficiarios de la convención colectiva de trabajo, salvo que en ella se hubiere acordado que el incremento de los trabajadores oficiales tenga que ver con el incremento del salario mínimo legal mensual vigente decretado por el Gobierno Nacional, cosa que en estricta exégesis no se observa en lo acordado en la Convención, según el escrito presentado a consideración de esta Oficina. (Negrita y subrayado fuera de texto)

2.7. Conforme con la exposición precedente del Ministerio del Trabajo, se coincide entonces en que:

2.7.1. La Convención Colectiva de 1994 se refiere al incremento que hace el Gobierno Nacional y el Gobierno Distrital respecto a la remuneración de los servidores públicos de nivel nacional y distrital.

2.7.2. Es dicho reajuste, en caso de ser superior al convencional, el que debe ser tenido en cuenta respecto al incremento de la remuneración de los trabajadores oficiales de la universidad. Conforme con ello, solo el incremento salarial de servidores públicos es el que afecta positivamente a la Convención Colectiva de Trabajo.

2.7.3. La fijación del salario mínimo legal mensual vigente para el año 2022 es una acepción diferente, ajena a la Convención Colectiva de Trabajo, pues no guarda relación con lo acordado por las partes.

2.7.4. En mérito de ello, son los decretos nacionales y distritales sobre reajuste salarial para servidores públicos los que ostentan *función de parámetro y referencia* para determinar el incremento a favor de los trabajadores oficiales de la institución universitaria, en caso que ese porcentaje sea mayor al acordado en la Convención, esto es, mayor al incremento del Índice de Precios al Consumidor (IPC) más un adicional porcentual de 2.4%

2.8. Finalmente, se tiene que:

2.8.1. A través del Decreto 473 de 29 de marzo de 2022, el Gobierno Nacional ajustó en 7,26% los salarios de los servidores públicos.

2.8.2. A su turno, el Gobierno Distrital⁵ coincidió en ajustar los salarios de sus servidores en un 7.26%.

2.8.3. El incremento porcentual del I.P.C. total de 2021 certificado por el DANE, fue de 5.62%.

2.9. Con los elementos anteriores, se evidencia que el porcentaje de incremento acordado convencionalmente es superior, pues se compone de un 5.62% + 2.4% = **8.02%**

III. Conclusiones

3.1. La Convención Colectiva de Trabajo de 1994 se refiere en su artículo séptimo al reajuste o incremento salarial efectuado a servidores públicos. El incremento ordinario del salario mínimo es una acepción ajena al acuerdo convencional, y, por tanto, ajena al acuerdo de las partes.

3.2. El incremento decretado, tanto por el Gobierno Nacional como Distrital para los servidores públicos en el año 2022,

⁵ Decretos distritales No. 52, 53, 54, 55 y 56 de 2022.



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica

es inferior al porcentaje de incremento acordado convencionalmente para los trabajadores oficiales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

3.3. En consecuencia, el porcentaje de aumento que se aplica es el previsto en el Parágrafo Uno del pluricitado artículo séptimo de la Convención Colectiva, esto es:

Anualmente a partir del primero (1) de enero de 1995 la Universidad Distrital incrementará los salarios de los trabajadores en un porcentaje igual al incremento del Índice del Precios al Consumidor (I.P.C.), que registre el DANE para Santafé de Bogotá D.C. a 31 de diciembre de cada año, más el dos punto cuatro (2.4%) por ciento.

Atentamente,

JAVIER BOLAÑOS ZAMBRANO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

FUNCIONARIO O ASESOR	NOMBRE	FECHA	FIRMA
Proyectado	César Danilo Sanabria Palacio -Asesor OAJ	3/10/2022	