



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS  
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 41  
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 9**

Guadalajara de Buga, veintiuno (21) de marzo dos mil veintitrés (2023)

Proceso Ordinario Laboral de **LUZ ANA CAICEDO** contra **UNIVERSIDAD DEL VALLE**. Radicación N° 76-001-31-05-012-2015-00178-01

**OBJETO DE LA DECISIÓN**

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en audiencia pública y celebrada por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, el veintiséis (26) de mayo del dos mil dieciséis (2016). Se precisa que el asunto fue repartido al Tribunal Superior de Cali y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

En aplicación del Decreto 806 de 2020, hoy Ley 2213 de 2022, se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

**I. ANTECEDENTES**

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA  
DTE: OLIVER PAUL BOUDILAUD  
DDO: ALLIANZA COLOMBO FRANCESA DE CALI  
RAD. 76-001-31-05-009-2015-00441-01



### **1.1. La demanda.**

La parte actora pretende que se declare la ineficacia y de no aplicación, el acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio de 2001 entre esta Institución y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, Seccional Cali, que modificó la convención colectiva de trabajo; y, que le asiste el derecho al reconocimiento de los beneficios económicos convencionales pactados, en calidad de afiliada al sindicato y de trabajadora oficial vinculada mediante contrato a término fijo, desde el 3 de agosto de 1992 hasta el 30 de junio de 2001 y en forma continua hasta el 1º de agosto de 2001, fecha en que suscribió contrato de trabajo a término indefinido.

En consecuencia, se condene a la demandada, al pago de la prima de navidad prevista en el artículo 26 de la CCT-1996, en la suma de \$14.777.426, y según de acuerdo con el artículo 25 ib., las vacaciones por un valor de \$6.980.264 y la prima de vacaciones por \$7.472.688, por los años 2011 a 2014; se le reconociera y pagara la nivelación salarial del nivel A, de acuerdo con las Resoluciones 2276 del 14 de diciembre de 1995 y 247 de 1996, mediante las cuales se hicieron ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales, lo que asciende por los años 2010 a 2015 a \$80.906.884; al reconocimiento y pago de la pensión de jubilación del numeral 1 del artículo 69 de la convención, por haber cumplido 20 años al servicio de la entidad y 48 de edad; y, la indexación.

Para fundamentar sus pretensiones, indica que prestó sus servicios a la demandada con sucesivos contratos de trabajo a término fijo, desde el 16 de febrero de 1994 hasta el 30 de junio de 2001, y en forma continua hasta el 1º de agosto de 2001, fecha en que suscribió contrato de trabajo a término indefinido; que desempeñó las funciones de conservación, mantenimiento y apoyo a la Universidad, como trabajador oficial según el artículo 48 de los estatutos contenidos en el Acuerdo 004 del 1º de octubre de 1996.



Señala que desde que ingresó a laborar en la Universidad del Valle, “*ha cotizado y luego fue afiliada en el año 1997 y luego en el 2005 se vuelve a afiliarse al sindicato existente en ella, pero siempre se le han descontado aportes con destino a su tesorería*”; que cuando la entidad cambió la modalidad de contrato laboral de término fijo a indefinido, se encontraba pactado en el numeral 3ª del artículo 6º de la CCT-1997, el cual sigue vigente, el reconocimiento de la prima de navidad anual equivalente a 70 días, pero se le continuaron cancelando solo 30.

Sostiene, que SINTRAUNICOL y la Universidad del Valle, celebraron un acuerdo extra convencional el 11 de junio de 2001, con el fin de que los trabajadores que venían con contrato de trabajo a término fijo, se excluyeran de la aplicación de algunas normas convencionales; que en aquél acuerdo se estipuló que los vinculados bajo la anterior modalidad, solo tendrían derecho a 30 días de prima de navidad, 15 por vacaciones y 15 por prima de vacaciones, auxilio de transporte y dotaciones si devengaba menos de 6 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, perdiendo el derecho a la pensión de jubilación convencional y a la nivelación de salarios que incluso había sido avalada por Resolución de Rectoría No. 2276 de 1995; que junto al Sindicato al que pertenece ha reclamado a la Universidad el reconocimiento de dichas prerrogativas como se pagan al resto de trabajadores oficiales.

Seguidamente, aduce que en la anterior resolución, la entidad hizo ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales, mediante la cual se dio cumplimiento a la convención colectiva de trabajo vigente y creó dos niveles adicionales, en los que se requería acreditar unos factores de evaluación ante la Comisión de Nivelación, como formación académica, antigüedad laboral, conocimientos, idoneidad y experiencia,, correspondiéndole a la Comisión de Nivelación estudiar y decidir en cada caso, quienes cumplen los requisitos.

Así mismo, expresa que existen varios trabajadores, que se desempeñan como aseadores, devengando un salario superior, como en el caso de los señores James Cardona, Wilmer Cardona y Rafael Rodríguez Manchola, quienes para el año 2010, recibían mensualmente \$2.311.341 y sobre esta suma se les siguió incrementando el salario año tras año, devengando para



el 2015, la suma de \$2.720.776 mensuales; que sin embargo, él en ejercicio del mismo cargo, devengó del año 2010 a 2014, las sumas de \$1.056.199, \$1.096.338, \$1.157.732, \$1.325.340 y \$1.371.992, respectivamente, por lo que se le adeudan las diferencias por los conceptos convencionales antes mencionados.

## **1.2. La contestación de la demanda**

La UNIVERSIDAD DEL VALLE, se opuso a las pretensiones y, en su defensa, sostiene que los contratos firmados con la actora, no fueron sucesivos, que la terminación del último se fijó el 30 de junio de 2001 y, que un mes después, se suscribió el nuevo contrato laboral por tiempo indefinido; que la Universidad atravesó a partir de junio de 1998, una crisis académica, financiera y administrativa, que obligó a la revisión institucional de fondo; que la entidad entró en un proceso de casación agudo de pagos, deudas que resultaron de los costos que la Universidad en el pago de nóminas, mesadas pensionales, un proceso de sobre dimensiones de construcciones planeado sobre expectativas de ingreso de la estampilla pro Universidad del Valle, que no se cumplieron y la expansión en programas y formas organizativas.

Manifiesta, que para el momento en que se firmó con la actora el contrato laboral a término indefinido, se encontraba vigente el Acta de Acuerdo del 11 de junio de 2001, por medio del cual se modificó la Convención Colectiva de trabajo con SINTRAUNICOL, cuyo documento fue depositado oportunamente en el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social y conforme a dicho acuerdo, no le es aplicable la misma.

formuló como excepciones de fondo denominadas, “CARENCIA DE ACCIÓN O DERECHO PARA DEMANDAR”, “IMPOSIBILIDAD DE RECONOCIMIENTO DE PRIVILEGIOS O BENEFICIOS PENSIONALES ADICIONALES A LOS ESTABLECIDOS EN LA LEY”, “FALTA DE LEGITIMIDAD EN LA CAUSA POR ACTIVA”, “IMPRECISIÓN EN LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA”, “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN”, “COBRO DE LO NO DEBIDO”, “PRESCRIPCIÓN”, “BUENA FE”, COMPENSACIÓN y la “INNOMINADA”.



### **1.3. Sentencia de primera instancia**

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia del veintiséis (26) de mayo de dos mil dieciséis (2016), absolvió a la demandada UNIVERSIDAD DEL VALLE, de todas las pretensiones de la actora y la condenó en costas.

### **1.4. Recurso de apelación parte demandante**

La apoderada de la demandante manifestó su inconformidad con la sentencia de primer grado, argumentando que, el acuerdo de modificación de la convención, contraría derechos constitucionales y legales; que el mismo no se puede llevar por delante derechos de rango superior, en este caso la condición más beneficiosa, la igualdad de las personas ante la ley; que el acuerdo no modificó toda la convención para decir que se iba a perjudicar otros trabajadores oficiales de la universidad, que fue solamente a un grupo de trabajadores que venían con contrato de trabajo a término fijo, por lo que no se podía decir que la declaratoria de ineficacia de ese acuerdo iba a perjudicar a los otros trabajadores.

De igual forma, considera que a esas personas se les vulneraron sus derechos individuales y colectivos, porque siendo afiliados al sindicato no podían ser excluidos de la aplicación de las Convenciones Colectivas de Trabajos anteriores y que a muchos de ellos se les venían aplicando; que incluso la señora venía afiliada al sindicato antes de ser elevada a trabajadora oficial con contrato indefinido.

Que la ineficacia es una “*aplicación*”, por lo que cuando una convención o cualquier acto modificador que sea ilegal o sea contrario a los derechos fundamentales, no hay necesidad de declararlo nulo, ya que habría cabida a la nulidad constitucional que puede ser declarada por un Juez en sus fallos.

Concluye, que la demandante solamente está reclamando un derecho supra convencional, así que, no importa lo que se haya dicho en el contrato de trabajo o en esa modificación de la Convención Colectiva de Trabajo con



respecto a esos trabajadores, ya que, si se puede revisar la ineficacia de ese acuerdo que se hizo con fines específicos.

### **1.5 Trámite de segunda instancia.**

Admitido el recurso de apelación, se corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, donde la apoderada de la señora LUZ ANA CAICEDO, amplió los argumento señalados al momento de presentar el recurso, diciendo que el acuerdo extra-convencional suscrito el 11 de junio de 2001, que modificó la Convención Colectiva de Trabajo firmada por el sindicato SINTRAUNICO y la UNIVERSIDAD DEL VALLE, riñe con el principio de igualdad, puesto que no se acredita una justificación objetiva para su establecimiento, y en concreto, para excluir a un trabajador de la aplicación de derechos pactados en la convención colectiva, solo por firmar un contrato a término indefinido.

Adujo, que dentro del proceso se demostraron las condiciones de desigualdad y la renuncia de los derechos convencionales a los que fueron expuestos los trabajadores oficiales, que fue a lo que los llevo su empleadora con el fin de salvaguardar su mínimo vital y móvil, sin tener conocimiento de del acuerdo modificatorio comentado; que al no evidenciarse condiciones especiales que llevaran a una desigualdad materia, no era viable que se firmara el acuerdo en contravía a los valores, principios y derechos fundamentales que conllevó a una discriminación como la que plantea.

Indicó, que las actas extra-convencionales se suscriben válidamente para aclarar puntos oscuros o adicionar los faltantes, por lo que, se evidencia que no se cumplieron esos requisitos deviniendo entonces en ineficaz, toda vez, que dicho acuerdo se hizo para modificar una cláusula que contiene beneficios para unos trabajadores en sacrificio de otros.

Por último, sostiene que,

*Hay discriminación en la Universidad del Valle en materia de empleo y ocupación y sobre la aplicación al principio de trabajo igual - salario igual, art 143 del CST, pues en la institución universitaria hay varias personas que*



*ostentan el cargo aseador, los cuales devengan salarios muy superiores a la demandante, a pesar de ostentar la misma calidad de aseador, con funciones iguales en todo sentido y que realizan las actividades en las mismas condiciones, cuales son trapear, limpiar el piso, lavar muros, abrir los hidrantes para que evacuen el agua que está estancada y todo lo que tiene que ver con el aseo del campus universitario.*

*Se resalta que, desde la implementación de la política ambiental todos los aseadores realizan labores adicionales como ser parte de brigadas, otros miden el pH de agua, otros colaborar con la atención en eventos, otros en la separación de residuos etc.*

*Los aportes institucionales, son funciones agregadas que como bien estipula la resolución debe ser una opción para acceder a la nivelación salarial no un limitante al otorgamiento de la misma como lo ha aplicado la demandada.*

A su turno, el apoderado judicial de la Universidad del Valle, alegó que la contratación de la señora Luz Ana Caicedo fue precedida de una negociación, por lo tanto era válido que se establecieran condiciones diferentes a las existentes, no habiendo ninguna vulneración a garantías convencionales, que por el contrario, fue contratada a término indefinido, respecto del cual, tenía la demandante tenía conocimiento de las condiciones laborales que debían regularlo bajo parámetros vigentes, como lo era el acuerdo modificatorio de la convención.

Sostuvo, que a modo de conjurar la crisis administrativa y financiera en la que se encontraba sumida la Universidad Pública, se pactó entre la Universidad del Valle y SINTRAUNICOL, una modificación a la Convención Colectiva de Trabajo, el 11 de junio de 2001, la cual se encontraba vigente al momento de suscribir el contrato con la actora.

Seguidamente, dice que,



*El acuerdo a que se llegó por parte del Sindicato SINTRAUNICOL y la UNIVERSIDAD DEL VALLE no desconoce garantías de los trabajadores, ni afecta el presupuesto de la igualdad, dado que en este caso se trata única y exclusivamente de la facultad autónoma que tienen los sindicatos para negociar mejores condiciones laborales para sus afiliados, que fue lo que en efecto ocurrió, puesto que si bien la Universidad aceptó la incorporación de un grupo de trabajadores con contrato a término indefinido, fue supeditado a limitar beneficios extralegales, en aras de garantizar el pago de los salarios y prestaciones de índole legal; al revisar el contenido del mismo SOLO se suprimieron beneficios de orden convencional, extralegales, sobre los que hay plena libertad de negociación.*

*En este caso, ni se afectó el mínimo legal, ni se desmejoraron las condiciones del trabajador, se negociaron las prestaciones extralegales, sobre las cuales hay plena capacidad para variarlas y de hecho, se negociaron nuevos beneficios, y es de recalcar que a través de la modificación efectuada logró una contratación indefinida con la Universidad del Valle y la incorporación de más de 209 trabajadores.*

*[...].*

Insiste, en que la fijación de salarios y prestaciones sociales extralegales, es una conducta exclusiva del empleador, la cual se negocia directamente con el trabajador o el sindicato; que por ser extralegales, no operan indefinidamente ni constituyen derechos adquiridos; ya que, a partir de nuevas reglamentaciones, dentro de la independencia administrativa y financiera el empleador, puede derogar algunos y/o adicionar los derechos de los trabajadores con otros nuevos logros laborales que se convierten en normas de obligatorio cumplimiento, solo durante su vigencia, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en sus reglamentos.

Escribió que, no se presentó discriminación frente a los demás trabajadores a los que se les aplican las normas convencionales vigentes, que viole el derecho a la igualdad, dado que como lo ha advertido la jurisprudencia constitucional, para que se tipifique la violación de este derecho, es necesario que las diferencias ocurran entre iguales, supuesto factico que no se cumple en el sub lite, dado que la Modificación Convencional se surtió para los



trabajadores oficiales de servicios generales, que venían contratados a término fijo, al tenor de una vinculación precaria e inestable, pasando a contratos indefinidos que les generan una estabilidad laboral.

Finalizó su escrito, diciendo que,

*En el presente caso no hubo desigualdad, ni discriminación, ni trato diferenciado, porque no se trata de trabajadores que se encuentren igualdad de condiciones, pues difieren en la fecha de ingreso a la Universidad, normatividad y convenciones vigentes aplicables, antigüedad y aportes efectuados a la Universidad del Valle, por cuanto esa fue la razón por la que existe diferencia salarial respecto de algunos trabajadores que realizan labores adicionales a su cargo de aseo.*

[...].

## II. CONSIDERACIONES

### 1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

### 2. Competencia de la Sala



Conoce la Sala del recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia y cuya competencia se supedita a revisar los puntos de apelación expuestos por la recurrente.

### **3. Problema Jurídico**

Se circunscribe la sala a determinar, ¿si el acuerdo suscrito el 11 de junio de 2001 entre la Universidad del Valle y SINTRAUNICOL, que modificó la convención colectiva suscrita entre las mismas partes, es válido? y, de no ser así, establecer el derecho que le asiste a la demandante a las acreencias convencionales que reclama.

### **4. Tesis de la Sala**

Se revocará la sentencia proferida en primera instancia, considerando que, dentro del juicio oral, se demostró la existencia de un trato desigual en materia salarial de la demandante con respecto a los demás trabajadores que ocupaban su mismo cargo, así mismo, se encontró que el acuerdo modificadorio de la convención colectiva de trabajo era ineficaz, toda vez que, para dicha modificación, no se siguió lo establecido en el artículo 480 del CST.

### **5. Argumento de la decisión**

#### **5.1 Revisión de convenciones colectivas de trabajo**

Es menester recordar, que de las revisión de las convenciones colectivas de trabajo, nacen los acuerdos extra convencionales que suscriben los sindicatos con la empresa, no obstante, esos acuerdos no pueden emerger de la simple voluntad de las partes, ya que, de acuerdo con el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo *“las convenciones colectivas de trabajo son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica...”*, esto, porque esos instrumentos constituyen verdadera fuente de derechos y obligaciones, es decir, se debe demostrar de manera clara y precisa, que para la compañía no es posible seguir sosteniendo económicamente esos beneficios.



Lo anterior, es dicho ya en reiteradas ocasiones por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, como en la sentencia SL4545 23 oct. 2019, rad. 64906, al referirse sobre el tema en particular que,

*Ello se sustenta en que la negociación se realiza por sujetos dotados de representación institucional, y una vez culminado el mandato, los derechos que de allí emanan tienen sustantividad propia, protegidos legal y constitucionalmente, y solo son posibles de variar a través de los cauces normativos, en los términos previstos, o excepcionalmente a través de la revisión; de manera que su eficacia, así como las reglas de legitimación y mantenimiento no pueden dissociarse con alegaciones genéricas, o con variaciones en detrimento de las prerrogativas alcanzadas.*

*Justamente esa ha sido la base sobre la cual la Sala ha sostenido, de manera pacífica, que en tiempos de normalidad económica, la modificación de las disposiciones extralegales solo es viable cuando se trate de su ampliación, que no de su detrimento y que también puede proceder la aclaración de las mismas, pero atendiendo el principio de favorabilidad que incorpora la disciplina del trabajo.*

[...]

*Debe precisarse, que la cláusula laboral del artículo 480 del CST, solo es viable, en los convenios colectivos cuando: i) hechos imprevisibles alteren las circunstancias que existían al momento de su celebración; ii) sea una coyuntura ajena a la voluntad de las partes, o la cual estas no hayan podido prever; iii) se compruebe la existencia de una excesiva onerosidad para uno de los intervinientes; iv) se demuestre la imposibilidad de cumplir con las prestaciones convenidas; v) esté acreditada la desproporción exorbitante, fuera del cálculo al momento de negociar; vi) que se carezca de otro remedio para la resolución del problema; vii) que exista una relación causal entre tales aspectos; y que viii) el acuerdo de revisión sea efectuado por quienes tienen la titularidad para el efecto (CSJ SL1546-2018).*

## **6. caso concreto**

Encuentra la Sala que dentro del proceso, no hay discusión en i) que la demandante se vinculó a la Universidad del Valle, primeramente, a través de contratos de trabajo a término fijo que se celebraron a partir del 16 de febrero



de 1994 hasta el 30 de junio de 2001 (f.º 27 a 72 expediente digital); *ii*) que a partir del 1º de agosto de 2001, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, vigente a la fecha de la presentación de la demanda (fl. 73 a 75 *ibidem*); *iii*) que el cargo que viene desempeñando es el de aseo de la sección de servicios varios de la Vicerrectoría Administrativa de la institución demandada; y *iv*) que es trabajadora oficial, afiliada a SINTRAUNICOL por lo que se beneficia de la Convención Colectiva de Trabajo.

Ahora, se puede decir, que el haber firmado un contrato a término indefinido, después de llevar al rededor 6 años desempeñando su cargo de aseo por medio de contratos a término fijo, pudo ser considerado un beneficio otorgado por la Universidad del Valle a la señora Ana Luz Caicedo, dado que le generaría una estabilidad laboral, sin embargo, revisando las prerrogativas del acuerdo suscrito entre SINTRAUNICOL y la Universidad del Valle el 11 de junio de 2001 (fl. 258 a 261 del expediente digital), se encuentra que, en su artículo 1º *“Vinculación de trabajadores Oficiales a término indefinido para los cargos de jardinero, plomero, electricista y aseo”*, párrafo 2º, excluye a quienes firmen esos contratos, de lo pactado convencionalmente en fechas anteriores, así sea respecto de personas que hubiesen tenido con la Universidad contrato de trabajo a término fijo en épocas anteriores, dejándolos sólo con las prestaciones de ley.

Eso quiere decir, que la Universidad del Valle, les quitó los beneficios de la convención colectiva vigente en ese momento (f.º 79 a 146 expediente digital). Aunque, el apoderado de la parte demandada también alega que cuando se suscribió el contrato a término indefinido con la actora (fl. 73 a 74 *ib.*), la relación laboral a término fijo anterior (fl. 70 a 72 *ídem*), había finalizado el 30 de junio de 2001, es decir, un mes y unos días antes, no puede obviarse que la finalización de ese contrato fijo, obedeció precisamente a la celebración del acuerdo, que se suscribió el 11 de junio de 2001, cuando la demandante trabajaba para la Universidad.

Todo esto, dejó claro la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3974, 18 ag. 2021, rad 79978, donde se crea jurisprudencia sobre el presente asunto de la siguiente manera:



Modificación a la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Universidad del Valle y el Sindicato SINTRAUNICOL, de 11 de junio de 2001 (f.º179 a 181).

**ARTÍCULO 1.** Vinculación de trabajadores Oficiales a término indefinido para los cargos de **jardinero, plomero, electricista y aseador.**

A partir del primero (1º) de agosto de 2001 la Universidad vinculará mediante contrato a término indefinido los trabajadores que esta requiera dentro de sus posibilidades financieras, para ocupar cargos de aseador, jardinero, electricista y plomero, previa evaluación de su desempeño y/o del resultado del concurso que se establezca para ello.

Estos contratos, así sea respecto de personas que hubiesen tenido con la Universidad contrato de trabajo a término fijo en épocas anteriores, se harán bajo prestaciones de ley, a saber: 30 días de prima de Navidad (15 días que se pagarán en junio y 15 días que se pagarán en diciembre), y 15 días de vacaciones. Por lo tanto, lo aquí acordado se constituye para este propósito y para estos nuevos contratos, en una modificación, de común acuerdo entre las partes, de la Convención Colectiva vigente.

**PARÁGRAFO 1º.** [...].

**PARÁGRAFO 2º.** A los trabajadores de que trata este artículo no se les aplicará la Resolución de Rectoría No. 2276 de 1995 y sus modificaciones ni lo pactado convencionalmente en fechas anteriores a la presente modificación en relación con nivelaciones por estudios y/o experiencia de lo pactado convencionalmente en relación con la Resolución de Rectoría No. 2276 de 1995 y sus modificaciones.

**PARÁGRAFO 3o.** Los trabajadores de que trata este artículo tendrán en beneficio de 15 días de prima de vacaciones.

Convención colectiva de 1996 (f.º72 a 105).

**ARTÍCULO 25º. PRIMA DE VACACIONES.**

A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Universidad del Valle pagará por concepto de Prima de Vacaciones a todos los trabajadores cubiertos por la Convención, 30 días de salario básico, pagaderos al salir a disfrutar el trabajador sus vacaciones y por cada período causado (C.C.84).



#### ARTÍCULO 26º. PRIMA DE NAVIDAD.

*A partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Universidad del Valle pagará a cada uno de los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva, una Prima de Navidad de 70 días de salario de los cuales se pagarán 35 días en el mes de junio y 35 días en el mes de Diciembre de cada año.*

Convención de 1997 (f.º113 a 127).

#### ARTICULO VIGÉSIMIO PRIMERO. VACACIONES.

*A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Universidad del Valle concederá a cada uno de los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo, treinta (30) días cronológicos de vacaciones por año de servicio.*

***De lo antes transcrito se observa, que en efecto, las modificaciones efectuadas al convenio colectivo, en relación con las prerrogativas pretendidas por el demandante, al cambiar la modalidad del contrato de trabajo, implicaron una desmejora por esta sola circunstancia, tal como infirió el colegiado, toda vez que el objeto de estos no varió, pues el cargo desempeñado antes de 2001 y con posterioridad a esta data, fue la de aseo, como se corrobora con los contratos que reposan en folios 31 a 55; no obstante con el referido acuerdo extraconvencional, el reconocimiento por prima de navidad de 70 días disminuyó a 30, la prima de vacaciones de 30, se redujo a 15 e igualmente, a este último número de días, las vacaciones. (Negrillas fuera del texto)***

Por otro lado, aduce la parte demandada, tanto en la contestación de la demanda (fl. 469 a 493 expediente digital) como en los alegatos de conclusión de esta instancia, que el haber suscrito el acuerdo extra convencional del 11 de junio de 2001, fue el resultado de crisis académica, administrativa y financiera por la cual atravesaba la Universidad desde junio de 1998, insinuándola como una grave alteración de la normalidad económica de acuerdo con el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que ni siquiera se demuestra dentro del plenario, pues como se dijo a principio, esa era su obligación, y así lo asegura la Corte suprema de justicia en sentencia SL1721, 4 may. 2022, rad. 85847, en un proceso de idénticas circunstancia en contra de la misma Universidad del Valle, cuando dice,



*Vale destacar que la crisis económica que adujo la recurrente dio lugar a modificar la convención, a la suspensión masiva de contratos laborales y la suscripción de un contrato de trabajo de duración indefinida por la actora que supuestamente no representó afectación o desmejoras prestacionales, entre otros, no se encuentra demostrada en el proceso. Ciertamente, además de que las partes cuentan con el mecanismo de la denuncia de la convención frente a tales circunstancias, es viable su revisión, cuando se dirige a solucionar una imprevisible y grave alteración de la normalidad económica, pero es necesario que se prueben las mencionadas circunstancias de la empresa para su procedencia, lo que acá no aconteció, pues no asumió la carga demostrativa para acreditar en el proceso, algún cambio extraordinario en la normalidad económica, en tanto solo se limitó a realizar afirmaciones sobre la inestabilidad económica, administrativa e institucional (SL5552-2021).*

Sumado a lo dicho, debe tenerse en cuenta que la entidad tenía la facultad de denunciar la última convención, dado que la vigencia era a partir del 1º de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2000, artículo 13 (fl. 188 expediente digital), no obstante, no hay evidencia de que se haya hecho, razón por la cual, no se puede pretender establecer un acuerdo como remplazo del trámite legal previsto para modificar las convenciones, cuando se trate de situaciones distintas a las normales, como lo dice el artículo 480 del Código Sustantivo de Trabajo.

Entiéndase entonces, que para este Tribunal, el haber suscrito el acuerdo extra convencional del 11 de junio de 2001, no iba dirigido a remediar la crisis económica alegada por la defensora de la Universidad, lo que es un requisito indispensable que exige el mencionado artículo 480, para que resulte eficaz la revisión de la convención colectiva de trabajo.

Así las cosas, es imperativo para esta Corporación, revocar la decisión del Juez de primera instancia, debido a que el acuerdo de modificación de la convención colectiva firmado el 11 de junio de 2001, por SINTRAUNICOL y la Universidad del Valle, no se ajusta a los preceptos jurídicos establecidos.

En ese orden de ideas, se procederá con la verificación de las acreencias laborales deprecadas, no sin antes, determinar, que operó dentro del



presente proceso la prescripción para lo adeudado con anterioridad al 19 de noviembre de 2011, ya que, la actora presentó la solicitud de reclamación administrativa el 19 de noviembre de 2014 (fl.º 15 a 18 expediente digital), y la demanda se radicó el 10 de marzo de 2015 (fl. 452 *ib.*).

Entonces, en cuanto a la nivelación salarial, la actora en la pretensiones de la demanda solicita el pago de la nivelación salarial superior al nivel A, “*según lo previsto en la Resolución 2276 de 1995, modificada por la Resolución 247 de 1996, que hizo ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales, por cumplir con los factores de evaluación, de formación académica, antigüedad, conocimientos e idoneidad y/o experiencia*”, argumentando que los señores Rafael Rodríguez Manchola, James Cardona y Wilmer Cardona, todos con el cargo de aseo, han devengado salarios superiores a los percibidos por ella.

Para este asunto, debe señalarse, que todos los preceptos constitucionales, legales o convenios internacionales, como los artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional, el artículo 5º de la Ley 6ª de 1945 y Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Colombia, pretenden el respeto por el principio de “*A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL*”, no obstante, para su aplicación se debe tener en cuenta, que existen circunstancias que permiten un tratamiento diferencial.

De acuerdo con el artículo 5º de la Ley 6ª de 1945, ese tratamiento diferencial, “*solo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales...*”.

Revisado entonces el material probatorio del plenario, se puede evidenciar que la actora aportó con la demanda, desprendibles de nómina del señor Rafael Rodríguez Manchola (fl. 295 a 380 expediente digital) trabajador oficial con el que compara su asignación salarial, el cual ostenta el mismo cargo que desempeña la demandante como se infiere de la misma documental.

Además de lo anterior, en la contestación de la demanda (fl. 472 *ib.*), la



demandada indica que la actora no tuvo en cuenta al momento de comparar su salario con el del señor Rodríguez Manchola, entre otros, *“las Normas Convencionales y Legales que se le aplican dado el periodo en el cual fueron vinculados con la Universidad”*, de lo que no se encuentra fundamento alguno, ya que en esos documentos se vislumbra periodos similares, debiéndose aplicar para ambos las mismas prerrogativas convencionales.

En este sentido, en la sentencia SL1721, 4 may, 2022, rad 85847, ya mencionada como jurisprudencia obligatoria en este caso, se dice que,

*Sin embargo, debe precisarse, que lo que constituyó el fundamento de la decisión impugnada, fue que la trabajadora demandó la nivelación salarial que consideró procedente, en la medida en que demostró la labor desempeñada, en las mismas condiciones de eficiencia de otros trabajadores sindicalizados beneficiarios de la convención colectiva y que tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al artículo 143 del CST, por el 7 de la Ley 1496 de 2011, «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», carga probatoria, que se insiste, resaltó el sentenciador colegiado, no asumió la demandada, pues lo que encontró demostrado es que tanto la promotora del proceso como los trabajadores de la institución mencionados, tenían idénticas funciones y responsabilidades al igual que las condiciones de modo, tiempo, lugar, pero sin tener en cuenta la tesis de las «bandas salariales de trabajo o de igual valor, igual remuneración», lo que estimó inadmisibile.*

*De ahí que, por inversión de la carga probatoria, la entidad debió acreditar la justificación del trato salarial y prestacional diferente, pues corresponde a la pasiva la obligación de acreditar las razones objetivas de dicho trato; en el caso de marras, el trabajador aportó los indicios generales de ese trato distinto y, la accionada no aportó las motivaciones objetivas para tales efectos. Es decir, la aplicación del postulado «A trabajo de igual valor, salario igual» consagrado en el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, exige, en principio, al promotor de la causa la carga de acreditar la existencia de otra persona que desarrollara idéntico cargo con similares funciones, y equivalencia de jornada de trabajo, rendimiento y eficiencia, de donde se colija el trato diferenciado.*

*En punto al debate, esta Sala en sentencia CSJ SL4825-2020, reiteró:*

*Ahora bien, desde la perspectiva de lo jurídico, en atención a la vía*



escogida para el ataque, logra extraer la Sala que la censura se opone al precedente acogido por el juez colegiado, en relación con la asignación de la carga de la prueba en cabeza del trabajador de los referentes de comparación en cuanto a puesto de trabajo, jornada laboral y rendimiento, cuando se reclama la igualdad salarial con base en el artículo 143 del CST, y, para ello, contrapone otro precedente, la sentencia CSJ SL del 2 de noviembre de 2006, No. 26437, donde esta Corte asentó lo siguiente:

Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.

De las lecturas de los precedentes enfrentados por el impugnante, se aprecia, a primera vista, que no son discordantes; por el contrario, se complementan, en la medida que el invocado por el contradictor de la sentencia prevé otra situación adicional, cual es el caso donde, para obtener la nivelación salarial, se alega la existencia de un escalafón que fija los salarios para determinado cargo, en cuyo evento no se requiere la demostración de las mismas condiciones de eficiencia; solo bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial.

[...]

Para ahondar en razones, de acuerdo con la evolución de la jurisprudencia sobre el tema, en todo caso al trabajador le corresponde probar el trato diferente respecto de otro cargo de igual valor, para trasladarle al empleador la carga de probar las razones objetivas de la diferencia; es decir, no basta su sola afirmación de estar en igualdad de condiciones respecto de otro cargo, para hacerse merecedor de la nivelación. Cumple recordar la sentencia hito sobre el punto:

Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adoctrinado 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. [...].

*Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º de la L. 1496/2011, según la cual «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse la carga probatoria. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba-, justificar la razonabilidad de dicho trato. CSJ SL 17442 de 2014. (Subrayas fuera del texto original).*

*Debe recordarse, que el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011, estableció en materia de nivelación salarial una inversión de la carga de la prueba, como lo precisó la sentencia CSJ SL17462-2014, en los siguientes términos:*

*[...].*

*Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º de la L. 1496/2011, según la cual «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse la carga probatoria. **En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba-, justificar la razonabilidad de dicho trato.** (Resalta la Sala)*

Queda claro entonces, que por el hecho de que el demandante probó de manera razonable un trato salarial injustificado, se invirtió la carga probatoria, por lo tanto, correspondía a la Universidad del Valle, demostrar que dicha desigualdad salarial no derivaba en un trato discriminatorio, lo que a todas



lucos no se hizo en el presente caso, ni se intuye de las pruebas que presentó con la contestación de la demanda, por lo que, solamente queda para esta Corporación, acceder a la pretensión de nivelación salarial deprecada por la actora y condenar a la entidad al pago de la misma.

Para poder calcular con exactitud los valores a condenar, la Sala optó por oficiar a la Universidad del Valle, mediante auto interlocutorio n.º 69 del 23 de febrero de 2023, para que allegara las certificaciones de nómina de la actora y de los señores James Cardona, Wilmer Cardona y Rafael Rodríguez Manchola, lo cual fue remitido por la demandada el 6 de marzo de 2023, informando que la señora Luz Ana Caicedo, estuvo vinculada hasta el 30 de diciembre de 2020, por lo que será hasta ese día que se liquiden los salarios y prestaciones adeudados.

Ahora, en virtud de la declaratoria de ineficacia del acuerdo extraconvencional del 11 de junio de 2001, no deja otro camino que aplicar directamente los beneficios de las Convenciones Colectivas de Trabajo Vigentes, tales como vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, artículos 21 de la CCT-1997, 25 y 26 de la CCT-1996, respectivamente.

En cuanto a las vacaciones, a la actora se le cancelaron 15 días, debiendo haber sido 30, como se desprende del artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo de 1997 (fl. 170, expediente digital), así: *“A partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo, la Universidad del Valle concederá a cada uno de los trabajadores cubiertos por la Convención Colectiva de Trabajo, treinta (30) días cronológicos de vacaciones por año de servicio”*. En consecuencia, se ordenará el pago de los días restantes, correspondiente a los años 2011 a 2020.

En lo que tiene que ver con la prima de vacaciones del artículo 25 de la CCT-1996 (fl. 107 *ib.*), es decir, 30 días de salario básicos, por lo que, igual que en el anterior, se ordenará el pago de los 15 días que no se pagaron, por las mismas anualidades.

Por último, para la prima de navidad del artículo 26 CCT-1996 (fl. 107 *ídem*), que estipula: *“...una Prima de Navidad de 70 días de salario de los cuales se*



*pagarán 35 días en el mes de junio y 35 días en el mes de Diciembre de cada año”, se le adeudan 40 días por año, ya que solo se le pagó lo legal.*

Así las por parte del actuario del Tribunal y teniendo en cuenta la prueba practicada en segunda instancia se procede a liquidar las acreencias reclamadas no afectadas por la prescripción:

a) **Nivelación salarial:** CIENTO CINCUENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS VEINTISIETE PESOS M/CTE (\$155.318.827).

a) **Por vacaciones:** CATORCE CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$14.058.669) por los años comprendidos entre el 2011 y 2020.

b) Por **prima de vacaciones:** CATORCE CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$14.058.669) por los años comprendidos entre el 2011 y 2020.

c) Por **prima de navidad:** TREINTA Y SIETE MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$76.489.784) los años comprendidos entre el 2011 y el 2020.

Los anteriores conceptos, fueron liquidados teniendo en cuenta el salario percibido en cada anualidad y conforme a la liquidación realizada por el señor Actuario del Tribunal Superior, la que hace parte integral de la presente providencia, la cual deberá ser indexada a la ejecutoria de esta providencia.

## **INDEXACIÓN.**

Todos los valores que resulten en las condenas, deberán ser indexados hasta que se realice su pago, dado que esta Corporación encuentra procedente la solicitud de la demandada, teniendo en cuenta la pérdida del poder adquisitivo de la moneda.



Debido a que se revocará la sentencia de primer grado, deberá invertirse también, la condena en costas en esa instancia; las cuales quedarán a cargo de la demandada y en favor de la demandante.

## 7. Costas

Costas en las dos instancias a cargo de la parte demandada teniendo en cuenta la revocatoria integral de la sentencia de primer grado.

## DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia número 131 emitida el 24 mayo 2016, por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali apelada, para en su lugar, **DECLARAR** la ineficacia del acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio de 2001, entre el Sindicato Nacional de trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL y la UNIVERSIDAD DEL VALLE.

**SEGUNDO: DECLARAR** parcialmente probada la excepción de prescripción con respecto a los derechos causados con anterioridad al 19 de noviembre de 2011.

**TERCERO: CONDENAR** a la UNIVERSIDAD DEL VALLE a pagar a la señora LUZ ANA CAICEDO lo siguiente:

a) **Nivelación salarial:** CIENTO CINCUENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS VEINTISIETE PESOS M/CTE (\$155.318.827).



a) **Por vacaciones:** CATORCE CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$14.058.669) por los años comprendidos entre el 2011 y 2020.

b) Por **prima de vacaciones:** CATORCE CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y NUEVE PESOS M/CTE (\$14.058.669) por los años comprendidos entre el 2011 y 2020.

c) Por **prima de navidad:** TREINTA Y SIETE MILLONES CUATROCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$76.489.784) los años comprendidos entre el 2011 y el 2020.

Los anteriores conceptos, fueron liquidados teniendo en cuenta el salario percibido en cada anualidad y conforme a la liquidación realizada por el señor Actuario del Tribunal Superior, la que hace parte integral de la presente providencia, la cual deberá ser indexada a la ejecutoria de esta providencia.

**CUARTO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada. Se señalan las agencias en derecho en la suma de 2 SMLMV. Las de primera entiéndanse a favor de la actora y a cargo de la UNIVERSIDAD DEL VALLE.

**QUINTO: DEVOLVER** el expediente al Tribunal de Origen.

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**  
Magistrada Ponente



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**  
Magistrada

**MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA**  
Magistrada

Firmado Por:

**Gloria Patricia Ruano Bolaños**  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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: **bbf00d08c02ae9709eab17423c655dd069ef4861a715272fafa0693dd9d453ed**

Documento generado en 21/03/2023 05:05:36 PM

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