



República de Colombia

Tribunal Superior de Cali

Sala Laboral

Proceso	Ordinario – Apelación de Sentencia -
Demandante	FRANCY HELENA QUINTERO JURADO
Demandados	UNIVERSIDAD DEL VALLE
Radicación	760013105006201900013 01
Tema	Contrato de Trabajo – Convención Colectiva
Sub Temas	Si los acuerdos colectivos pretenden mejorar las condiciones pactadas tienen plena validez, pues nada se opone a que los trabajadores (por sí mismos o representados por la organización sindical) celebren acuerdos con los empleadores que superen los mínimos derechos legales o convencionales

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de febrero de 2024, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asocio con las demás integrantes de la Sala de Decisión, nos disponemos a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1º del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se proceden a **resolver los recursos de apelación** interpuestos por las partes **demandante** y **demandada**, en contra de la **Sentencia No. 111 del 18 de noviembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso de la referencia.

Alegatos de Conclusión

Los presentados por las partes, son tenidos en cuenta en la presente decisión.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 016

Antecedentes

FRANCY HELENA QUINTERO JURADO, presentó demanda ordinaria laboral en contra de la UNIVERSIDAD DEL VALLE, con miras a que se **declare que el acuerdo extraconvencional suscrito el 11 de junio de 2001**, entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL – Seccional Cali- y la Universidad del Valle, por medio del cual se realizó "modificación a la Convención Colectiva de Trabajo", donde se impuso una condición de renuncia a derechos sindicales **es ineficaz** y en consecuencia no tiene aplicación y no tiene efectos jurídicos.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se reconozca que, por tener la condición de trabajador oficial como aseadora desde su ingreso a la Universidad del Valle, con sucesivos contratos de trabajo a término fijo desde el 1º de marzo de 2006 al 31 de diciembre de 2014, y, en forma continua hasta el 19 de enero de 2015, fecha en la que suscribió contrato de trabajo a término indefinido; estuvo afiliada y aportó como beneficiaria al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL-SECCIONAL CALI- y, como tal, tiene derecho al **reconocimiento y pago de todos los derechos y prestaciones sociales extralegales**, que se han pactado en las diferentes convenciones colectivas de trabajo desde su ingreso hasta la fecha.

Reclamó, la prima de navidad prevista en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente desde 1996 y correspondiente a 70 días de salario, de los cuales se pagaran 35 días en el mes de junio y 35 días en el mes de diciembre de cada año, en la parte dejada de cancelar y de acuerdo con el salario que debía devengar con la nivelación y que son 40 días de salario por año; la prima de vacaciones prevista en el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente desde 1996, correspondiente a 30 días pagaderos al disfrute de las vacaciones, por lo que se dejaron de cancelar 15 días por año; que se reconozca el pago de nivelación salarial a un rango salarial superior al que tiene actualmente, pues según lo previsto en la resolución No. 2276 de diciembre 14 de 1995, modificada por la resolución No. 247 de 1996, anexada a la Convención Colectiva de Trabajo y actualmente vigente, hizo ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores

oficiales, por haber cumplido con los factores de evaluación, antigüedad, conocimientos e idoneidad y/o experiencia, por lo tanto, se deberá tener en cuenta la nivelación hecha a trabajadores del mismo cargo, en la parte dejada de pagar cada año, desde 2015 al 2018 y, finalmente que, la indexación de las sumas reconocidas.

Demanda y Contestación

En resumen, de los hechos, señaló la actora que, prestó sus servicios a la Universidad del Valle, con sucesivos contratos de trabajo a término fijo desde el 1º de marzo de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2014 y posteriormente desde el 19 de enero de 2015, fecha en la que suscribió contrato de trabajo a término indefinido, hasta la fecha.

Que, ha desempeñado funciones correspondientes a la conservación, mantenimiento y apoyo a la Universidad, las que según sus estatutos (Acuerdo 004 de octubre 1 de 1996), en su artículo 48, establecen que serán desempeñados por personas que tendrán la calidad de trabajadores oficiales y cuya vinculación será mediante contrato de trabajo, sin especificar si es fijo o indefinido.

Adujo que, ha estado afiliada y ha aportado al Sindicato Nacional de Trabajadores y empleados Universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL", subdirectiva de Cali, siéndole descontado los aportes al sindicato, para poder beneficiarse de los derechos convencionales.

Que, estando por fuera de negociación colectiva de pliego de peticiones, se suscribió acuerdo extraconvencional el 11 de junio de 2001, entre SINTRAUNICOL – SECCIONAL CALI- y la Universidad del Valle, realizando modificación a la Convención Colectiva de Trabajo, con el fin que los trabajadores que venían con contrato de trabajo a término fijo y que se les cambiaba a término indefinido, se excluyeran de la aplicación de algunas normas convencionales que se habían adquirido, dejando solo las prestaciones de ley.

Señaló que, en dicho acuerdo se estipuló que los trabajadores a término fijo

tendrían solo 30 días de prima de navidad, 15 días de vacaciones, 15 días de prima de vacaciones, auxilio de transporte y dotación, si se devengaba menos de 6 salarios mínimos legales mensuales, perdiendo además el derecho a la pensión de jubilación convencional y a la nivelación de salarios que había sido avalada por resolución de rectoría No. 2276 de 1995.

Que, al habersele cambiado por parte de la UNIVERSIDAD DEL VALLE, la modalidad de contrato de trabajo a término fijo por contrato de trabajo a término indefinido, estaba pactado en la Convención Colectiva de Trabajo vigente desde el 1º de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1997, en su artículo sexto numeral 3, norma que sigue vigente, que se le reconocería la prima de navidad anualmente equivalente a setenta días.

Afirmó que, la Universidad del Valle desde el año 1995, expidió la resolución No. 2276 del 14 de diciembre de 1995, haciendo ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales, creando dos niveles adicionales, debiendo cumplir los trabajadores con unos factores de evaluación, que son formación académica, antigüedad laboral, conocimientos e idoneidad y/o experiencia. Que, el 12 de diciembre de 2017 solicitó a UNIVALLE la nivelación salarial y consiguiente aplicación de la resolución vigente, por cumplir los requisitos exigidos en la norma, para acceder a un nivel superior de escalafón, sin obtener respuesta.

Manifestó que, a otros compañeros de la misma sección y de otras secciones, con menos preparación académica y aportes institucionales se les hizo la nivelación, lo que ha llevado a que su salario sea inferior a la de sus compañeros de la misma sección y con las mismas funciones, existiendo una clara desigualdad y discriminación, proveniente del acuerdo extraconvencional del 11 de junio de 2001, pues les han incrementado y nivelado su salario, como es el caso del señor RAFAEL RODRIGUEZ MANCHOLA, entre otros, quien devengó en el año 2015 la suma \$2.720.776 por mes, en el año 2016 la suma de \$3.068.822 por mes, en el año 2017 la suma de \$3.275.968 por mes y desde enero de 2018 a la fecha devenga mensualmente la suma de \$3.442.716.

Acotó que, en la nómina de los asesores correspondiente al año 2015 y

que laboraban con ella en la sección de servicios generales, con el mismo cargo y las mismas condiciones laborales, el salario es muy superior al de ella, incluso teniendo el mismo nivel 01, como con JAMES CARDONA, JAVIER MONTOYA, WILSON ANDRADE, JOSE ADIEL DIAZ, LUIS CARLOS GUTIERREZ y JAIR TINOCO.

Que se le ha pagado la prima de navidad desde el año 2015 hasta el año 2017, con base en 30 días de salario, adeudándosele 40 días más, ya que la misma está prevista en 70 días, debiéndosele liquidar con el salario que efectivamente le corresponde.

Esgrimió que, desde el año 2015 se le ha pagado la prima de vacaciones hasta el 2017 con base en 15 días de salario, por lo que se le adeudan 15 días más, ya que está prevista en 30 días, debiéndosele liquidar con el salario que efectivamente le corresponde.

Finalmente manifestó que, agotó la vía gubernativa, mediante escrito presentado al rector de la Universidad el 14 de noviembre de 2017.

La demandada **UNIVERSIDAD DEL VALLE.**, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones de la misma. En su defensa formuló como excepciones de fondo: **“Inexistencia de la obligación por ausencia de los derechos reclamados”**; **“Carencia de acción o derecho para demandar”**; **“Inaplicación de la Convención Colectiva de la cual la parte actora pretende se le deriven derechos convencionales (CCT 1996, 1997 Y 1999 anteriores a la modificación del año 2001)”**; **“Limitación a beneficios extralegales de los cuales hay plena libertad de negociación”**; **“Cobro de lo no debido”**; **“Pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral a cargo de mi representada y a favor de la demandante”**; **“Prescripción”**; **“Buena fe de la entidad demandada”**; **“Compensación”** y la **“Innominada”**¹.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali**, profirió la **Sentencia No.**

¹ Minúsculas y negrillas son propias del texto.

111 del 18 de noviembre de 2021, declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación formulada por la Universidad del Valle, frente a la pretensión encaminada al reconocimiento y pago de la nivelación salarial y no probada frente a las demás pretensiones; **declarando** ineficacia del acuerdo extra-convencional suscrito el 11 de junio de 2001, entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA – SINTRAUNICOL – SECCIONAL CALI y la UNIVERSIDAD DEL VALLE y en consecuencia la no aplicación de los efectos jurídicos para FRANCY HELENA QUINTERO; **condenando** a la UNIVERSIDAD DEL VALLE a pagar la suma de \$10.879.403 por concepto de diferencias a la prima de navidad y prima de vacaciones convencionales de los años 2015, 2016, 2017 y 2018, sumas que deberán indexarse a partir del año 2019 y, en lo sucesivo deben cancelarse a la demandante, con base en la convención colectiva vigente; **absolviendo** a la Universidad del Valle de las demás pretensiones formuladas en la demanda, **condenándola** en costas.

Para arribar a tal decisión, el *A quo*, sostuvo que, se cuestiona la validez del acuerdo extra-convencional celebrado el 1º de junio de 2001 entre el sindicato nacional de trabajadores y empleados universitarios de Colombia - SINTRAUNICOL – y la Universidad del Valle, el cual realizó una modificación a la convención colectiva de trabajo. El artículo 1 de la modificación a la convención colectiva de trabajo, habla de la vinculación de trabajadores oficiales a término indefinido para los cargos de jardinero, plomero, electricista y aseo a partir del 1º de agosto de 2001, según el cual la universidad vincularía mediante contrato a término indefinido a los trabajadores que requiriera dentro de sus capacidades financieras, que hubieran tenido contrato de trabajo a término fijo en épocas pretéritas, se harían bajo las prestaciones de ley a saber 30 días de prima de navidad, 15 que se pagan en junio, 15 que se pagaran en diciembre y 15 días de vacaciones, por lo tanto, lo así acordado constituyó una modificación de común acuerdo entre las partes, de la Convención Colectiva de Trabajo.

Dijo que, el acuerdo muestra una diferenciación en lo referente a las prestaciones a las cuales tienen derecho los trabajadores oficiales de la Universidad del Valle, en razón al tipo de contrato que suscriban, pues aquellos que tengan contrato a término fijo percibirán todas las prestaciones

convencionales pactadas y que reposan en la convención colectiva, mientras que los vinculados por contrato a término indefinido, solo tienen derecho a unas prestaciones definidas y limitadas que están contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo y que resultan menos ventajosas.

El sindicato y la Universidad en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, modificaron el alcance de la Convención Colectiva vigente para el año 2001, sin embargo, al hacerlo desconocieron flagrantemente el principio de igualdad, pues la causa de diferenciación carece de justificación objetiva. Que, no son admisibles los tratos diferenciales en temas salariales, prestacionales cuando dichos tratos se basen en motivos irrelevantes no objetivos, pues en tales casos el trato será discriminatorio, lo cual puede cualificar a la luz del convenio 111 de la OIT como una exclusión de preferencia, siendo su objetivo anular la igualdad de trato de los trabajadores que prestan sus servicios mediante contrato a término fijo, frente a los que están mediante contrato a término indefinido.

Como el acuerdo extra convencional modificó las convenciones colectivas de trabajo vigentes para junio de 2001, de ninguna manera mejoró las condiciones laborales de un grupo de trabajadores en detrimento de otros, por un motivo válido del cual las partes contratantes tienen plena conciencia, se concluye que la modificación de la convención colectiva es violatoria de las garantías constitucionales.

Que, al momento en que la actora ingresó a laborar en el año 2006 estaba rigiendo el acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio de 2001, por lo que, en primer lugar la actora no tendría razón en beneficiarse de unas prebendas que nunca estuvieron en su patrimonio o de las cuales nunca fue beneficiaria, pero como quiera que la controversia que se dirime, obedece a la anulación de un acuerdo que modificó las prebendas que hoy podrían beneficiarla por la extensión de las mismas y como dicho acuerdo modificadorio es violatorio de la igualdad de los trabajadores contratados por medio de contrato a término indefinido, tiene plenos efectos en el caso en particular y se le puede aplicar a la demandante.

Que, se busca una nivelación salarial al cargo que actualmente tiene que es

del nivel A, según lo previsto en la resolución 2276 de 1995, modificada por la resolución 247 de 1996, que hizo ajustes al escalafón de los trabajadores oficiales por haber cumplido con factores de evaluación que son, formación académica, antigüedad, conocimiento, idoneidad y experiencia. Que el trabajador Rafael Rodríguez Manchola, quien realiza las mismas funciones, para el año 2015 devengó la suma de \$2.720.776, salario que para el año 2016 correspondió a \$3.068.822, para el 2017 \$3.275.968, para el año 2018 \$3.442.716, y, revisado el expediente obra certificado técnico laboral de la actora, acreditándose así el factor de educación requerido, así mismo, el factor antigüedad y experiencia se encuentra acreditado ya que obran sendos contratos suscritos por la actora con la demandada desde el año 2006, sin embargo, no ocurre lo mismo con los factores de conocimiento e idoneidad pues no se allegaron al plenario certificados que acrediten el cumplimiento de los requisitos, estando a su cargo probarlo, en este caso no se probó y tampoco se acreditó una diferencia en el desarrollo de las funciones con el trabajador al que se hizo referencia en la demanda, es decir, Rafael Rodríguez Manchola.

Recurso de Apelación

Inconformes con la decisión, recurrieron la parte **demandante y demandada**.

- Alzada Parte Demandante

Argumentó que, respecto a la nivelación salarial, sí cumple el requisito de educación y faltó el de idoneidad, que no se tuvieron en cuenta los estudios y experiencia de las trabajadoras de acuerdo al nivel A que le corresponde. Que, los factores de evaluación eran tener conocimiento del cargo, cumplir con el manual de funciones y, además, cuenta con los cursos realizados y aprobados, por lo que, solicitó que se tengan en cuenta para cumplir con el requisito.

Respecto a la idoneidad exigida, es demostrar aptitud en el desempeño de las funciones del nivel o cargo anterior, a lo cual tiene 15 años, cumpliendo así con el requisito de antigüedad y experiencia, y, la entidad no acreditó motivos relevantes en cuanto a la diferencia con los otros aseadores, por lo

tanto, pidió que se conceda la nivelación teniendo en cuenta las pruebas obrantes en el plenario.

- **Alzada Parte Demandada**

Solicitó se revise la sentencia en su conjunto y se nieguen las pretensiones de la demanda en su totalidad, por cuanto no cumplen con los requisitos.

Señaló que, no se puede desconocer la eficacia del acuerdo modificatorio de la convención colectiva, por cuanto atenta contra el derecho de negociación, ya que el mismo estuvo revestido de las formalidades legales, tales como la aprobación por unanimidad por parte de la asamblea de afiliados al sindicato y la Universidad del Valle, siendo viable en la medida en que no afecten los derechos mínimos de los trabajadores, lo cual ocurrió porque se respetaron los derechos mínimos consagrados en el artículo 13 del C.S.T., y en la constitución política de 1991. Que, no es posible que se desconozca el acuerdo al que se llegó, después de 20 años de haber brindado trabajo a tantos trabajadores, que incluso no tenían relación con la Universidad del Valle.

Aclaró que, los derechos que se supeditaron en esa modificación, fueron derechos extralegales sobre los cuales hay plena capacidad de disposición, ya que no pueden ser indefinidos en el tiempo, si no que, obedece a razones económicas y a diversos factores que operan entre las partes.

Que, en la contestación de la demanda argumentó la difícil situación que atravesaba la Universidad del Valle, lo que llevó a la insolvencia de pagos, tanto del personal activo como de los jubilados, en aras de no despedir a los trabajadores, lo que hizo fue revisar los contratos a término fijo que tenían los aseadores, y, se estableció que en ellos no se encontraban disposiciones en las cuales se consagran beneficios extralegales así: en los contratos anteriores al 2001 se establecía en la cláusula donde dice valor y forma de pago lo siguiente: al finalizar el presente contrato se recibirá por parte del trabajador suma por concepto de prestaciones sociales, las cuales se discriminan en cesantías, prima de navidad y vacaciones 15 días hábiles remuneradas por año de servicio. Que, las primas y beneficios que se alegan,

nunca ingresaron al patrimonio de los trabajadores, por lo tanto, no puede considerar que se le están cercenando derechos.

Afirmo que, en los contratos a término indefinido suscritos a partir del año 2001, quedaron así en la cláusula tercera: "prestaciones sociales: durante la vigencia del contrato de trabajo y su finalización, el trabajador tendrá derecho a que la universidad le reconozca y pague las prestaciones legales.". Que, estas prestaciones legales eran las mismas que se consagraban en los contratos a término fijo, por tal razón no hay vulneración al principio de igualdad y no hay discriminación, pues es voluntad de las partes hacer acuerdos modificatorios, cuando la situación del empleador es insostenible para pagar unas nóminas con beneficios convencionales.

Solicitó que, se revise la sentencia y se establezca que las prestaciones que está concediendo el Despacho van a quedar siendo un doble pago, por cuanto en las nuevas convenciones se fijaron otros derechos convencionales.

Que, no hay lugar a que se declare la ineficacia de la modificación a la convención colectiva, porque la señora ingresó con contrato a término fijo a partir del año 2006, por lo que no se puede pretender que se le apliquen derechos que no existían al momento de la contratación, pues debe ajustarse a las normas que estaban vigentes, pues no se pueden revivir derechos que no existen a favor de ella.

CONSIDERACIONES

Corresponde en esta ocasión a la Sala de Decisión resolver sobre los **recursos de apelación** interpuestos por la **demandante FRANCY HELENA QUINTERO JURADO** y por la **demandada UNIVERSIDAD DEL VALLE**, respecto de la sentencia proferida por el juez de primera instancia.

Hechos Probados

En el *sub iúdice* no es materia de discusión que: **I)** entre **FRANCY HELENA QUINTERO JURADO** y la Universidad del Valle existe una relación laboral; **II)** la

fecha de inicio de labores fue 1º de marzo de 2006, para ocupar el cargo de aseadora; **III)** se suscribió acuerdo extra-convencional el 1º de junio de 2001, entre el sindicato nacional de trabajadores y empleados universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL – y la Universidad del Valle, el cual realizó una modificación a la convención colectiva de trabajo; y, **IV)** a partir del 19 de enero de 2015 suscribió contrato a término indefinido.

Problemas Jurídicos

Deberá la Sala establecer si: **I)** la modificación a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 11 de junio de 2001 entre el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL - Seccional Cali- y la UNIVERSIDAD DEL VALLE, es ineficaz, por ir orientada a excluir de algunos beneficios pactados a los trabajadores oficiales que firmaran contrato a término indefinido; y, **II)** si en consecuencia tiene derecho la demandante a la nivelación salarial.

Análisis del Caso

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

El Artículo 467 del C.S.T., define la Convención Colectiva de Trabajo como *"...la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia..."*.

En el ámbito constitucional, el Derecho Colectivo de Trabajo se presenta como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de los patronos y los trabajadores, originada especialmente en el reconocimiento constitucional de los derechos al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, para que unos y otros, en forma organizada, contribuyan a la solución pacífica de los conflictos laborales, y promuevan y realicen la defensa de los derechos e intereses que le son comunes, según la particular situación que ocupan en la empresa, y las

relaciones que surgen de sus condiciones de dadores o prestadores de trabajo.

El derecho a la "negociación colectiva para regular las relaciones laborales", que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los "*acuerdos y convenios de trabajo*", denominados en nuestra legislación *Convenciones Colectivas de Trabajo*, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (artículos 53, inciso final, 55 y 56, inciso final de la Constitución Política de 1991). Su finalidad es la de "*...fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo...*", lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

Este elemento normativo se ve reflejado en la serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa. Estas cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, en razón a que se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del empleador frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el empresario frente a la generalidad de los trabajadores, en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional y se convierte en fuente autónoma de derecho dirigida a regular las condiciones de trabajo, con sujeción a los *derechos mínimos, ciertos e indiscutibles* de los trabajadores.

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 de 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 la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa, o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical.

En la sentencia SL12575 de 2017, la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, explicó que se deben distinguir dos tipos de acuerdos extra convencionales: i) aquellos que persiguen aclarar artículos o cláusulas confusas y oscuras de la convención colectiva o laudo arbitral, siendo éstos válidos, y ii) aquellos que buscan modificar las prerrogativas o parámetros previamente acordados.

En aplicación del principio de autocomposición, la legislación laboral colombiana no se opone a que las organizaciones sindicales o de trabajadores celebren este tipo de acuerdos con el empleador, puesto que pretenden mejorar sus condiciones legales o convencionales. Por el contrario, si los acuerdos tienen como finalidad disminuir los derechos alcanzados por la organización sindical, en estos términos no están llamados a producir efectos, puesto que para desmejorar las prerrogativas el empleador tendría que denunciar la convención colectiva o solicitar su revisión, de conformidad con el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto, **si estos acuerdos colectivos pretenden mejorar las condiciones pactadas tienen plena validez**, pues nada se opone a que los trabajadores (por sí mismos o representados por la organización sindical), celebren acuerdos con los empleadores que superen los mínimos derechos legales o convencionales. **Sin embargo, si lo que se pretende es disminuir las prerrogativas acordadas no están llamados a producir efecto.** Véase al respecto al Sentencia SL-5842019 (69956), de febrero 27 de 2019.

El artículo 13 de la Carta Política, consagra el derecho a la igualdad e impone al Estado el deber de tratar a los individuos de tal modo que las cargas y ventajas sociales se distribuyan equitativamente entre ellos. El derecho a la igualdad también se predica entre particulares; así como el artículo 53 de la Carta Política en su inciso final señala que la ley, los contratos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores y, dentro de estos últimos se encuentra la igualdad.

Sobre las connotaciones del derecho fundamental, valor y principio a la igualdad, la Corte Constitucional en sentencia C-250 de 2012, señaló:

"Como ha reconocido la jurisprudencia constitucional, la igualdad cumple un triple papel en nuestro ordenamiento constitucional por tratarse simultáneamente de un valor, de un principio y de un derecho fundamental. Este múltiple carácter se deriva de su consagración en preceptos de diferente densidad normativa que cumplen distintas funciones en nuestro ordenamiento jurídico. Así, por ejemplo, el preámbulo constitucional establece entre los valores que pretende asegurar el nuevo orden constitucional la igualdad, mientras que por otra parte el artículo 13 de la Carta ha sido considerado como la fuente del principio fundamental de igualdad y del derecho fundamental de igualdad. Adicionalmente existen otros mandatos de igualdad dispersos en el texto constitucional, que en su caso actúan como normas especiales que concretan la igualdad en ciertos ámbitos definidos por el Constituyente.

Otro aspecto de la igualdad que debe ser señalado en esta breve introducción es que carece de contenido material específico, es decir, a diferencia de otros principios constitucionales o derechos fundamentales, no protege ningún ámbito concreto de la esfera de la actividad humana, sino que puede ser alegado ante cualquier trato diferenciado injustificado. De la ausencia de un contenido material específico se desprende la característica más importante de la igualdad: ¡su carácter relacional!".

Solución al Caso Concreto

Descendiendo al caso bajo estudio, se tiene que el artículo 1° de la modificación de la Convención Colectiva, celebrado el 11 de junio de 2001, indica:

"ARTICULO 1°.- Vinculación de trabajadores Oficiales a término indefinido para los cargos de jardinero, plomero, electricista y aseo. A partir del primero (1o) de agosto de 2001 la Universidad vinculará mediante contrato a término indefinido los trabajadores que ésta requiera dentro de sus posibilidades financieras, para ocupar cargos de aseo, 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 las prestaciones de ley, a saber: 30 días de prima de Navidad (15 días que se pagaran en junio y 15 días que se pagaran 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.

PARAFRAFO 1o - Los trabajadores de que trata este artículo tendrán como requisitos para acceder al derecho de pensión de jubilación, los vigentes conforme a la ley y no a los pactados convencionalmente en

fechas anteriores a la presente modificación de la Convención Colectiva de Trabajo.

PARAGRAFO 2°.- *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 estudio y/o experiencia de lo pactado convencionalmente en relación con la Resolución de Rectoría No. 2276 de 1995 de 1995 y sus modificaciones.*

PARAGRAFO 3o - *Los trabajadores de que trata este artículo tendrán el beneficio de 15 días de primas de vacaciones.²*

Conforme a lo anterior, la Sala sostendrá la tesis que, la modificación a la Convención Colectiva **es INEFICAZ**, por cuanto vulnera el Derecho a la Igualdad de la trabajadora al excluirla discriminatoriamente, por haber celebrado un contrato de trabajo a término indefinido, y establecer condiciones diferenciales con los demás trabajadores sindicalizados, por el solo hecho de haber aceptado la nueva contratación. Cabe mencionar que, los Acuerdos extra convencionales modificatorios, son válidos en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la Convención, no en contravía, esto es las desmejoren o eliminen, situación esta última, que vulnera la protección de rango constitucional otorgada al trabajo, su estabilidad y otros Derechos Fundamentales como los que tratan los artículos 25 y 53 de la Constitución Política de 1991.

Nótese que, la universidad era consciente que, con la modificación realizada a los contratos, se le haría una desmejora a los trabajadores que se les había terminado su contrato a término fijo, y que posteriormente, contrataría bajo la modalidad de contrato a término indefinido, pues, en el inciso segundo del artículo 1° del acuerdo de modificación a la convención colectiva, se consignó: "*...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 las prestaciones de ley...*", quedando de manera clara la intención peyorativa de la entidad demandada.

La distinción entre los afiliados al sindicato con contrato a término indefinido en los cargos específicos, a los que no se le aplica la convención y los demás trabajadores oficiales afiliados al sindicato que si se le aplica la convención, persigue un objetivo, como lo es, darle una mayor estabilidad a las personas

² Negrillas propias del texto, las cursivas no.

que no tenían esa forma de contratación y su exclusión deviene en garantizar la estabilidad de las finanzas de la universidad; desde el punto de vista de la autonomía universitaria, el objetivo perseguido sería válido en cuanto a la estabilidad de las finanzas, sin embargo, la solución, para este caso específico, es desproporcionada, pues, existen otros mecanismos para cumplir dicho fin, el cual no puede conllevar a una discriminación entre sus trabajadores como la que ocurrió en la práctica.

En ese orden de ideas, el recurso impetrado por la Universidad del Valle, está llamando a su fracaso.

Nivelación Salarial

Aduce la parte actora, que reúne los requisitos para que se le realice la nivelación salarial a un rango superior al que tiene, el cual corresponde al nivel A.

En ese orden de ideas, y en aras de determinar si le asiste derecho a la demandante al reajuste solicitado, debe tenerse en cuenta que, el artículo 143 del C.S.T. establece "A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL", norma que puede armonizarse con el contenido del artículo 5º de la Ley 6ª de 1945, las cuales consagran el principio de igualdad salarial, que recoge y desarrolla el principio constitucional de igualdad (artículo 13 C.N.), establecido para evitar prácticas empresariales de discriminación por razones de edad, género, religión, opinión política u origen, entre trabajadores que desempeñan igual labor.

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral -, en sentencia del 10 de diciembre de 2014, radicado No. 44317, MP. Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve, señaló:

"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. Sobre el particular son ilustrativas las sentencias CSJ, SL 5 feb. 2014, Rad. 39858, y SL 20 oct. 2006, Rad. 28441, donde reiteró lo dicho en las de 10 de jun. 2005 y 24 de may. 2005, Rads. 24272 y

23148, respectivamente. Criterio adoctrinado anteriormente, en la sentencia CSJ SL, 25 sept. 1997, Rad. 9255, reiterada en la del 16 de nov. 2005, Rad. 24575."

En efecto, la demandante tiene contrato como aseo nivel 1 percibiendo como básico, en el año 2015 la suma de \$1.242.588³ y según los documentos obrantes en el plenario, los señores James Cardona, Javier Montoya, Wilmer Cardona, y Rafael Rodríguez Manchola son aseo nivel 1 y cada uno devengaba para el año 2015 la suma de \$2.720.776.

No es de recibo el criterio de distinción hecho por la demandada en la respuesta a la petición del actor de estar en el máximo grado del cargo que desempeña actualmente, pues, no se explica como un aseo devengue un **básico** mayor que otro aseo, que está en el mismo nivel, en otras palabras, para uno hay un tope y para el otro no; tampoco es de recibo el criterio expuesto en la contestación de la demanda en el sentido de que, no se les aplica la convención colectiva y la resolución citada, tal como se ha analizado en esta providencia.

El empleador no acreditó motivos relevantes, en cuanto a la diferente eficiencia de ellos, es decir, acreditar que el factor subjetivo es dispar. Pero para ese efecto debería haber demostrado que, estando ambos en la misma "banda" salarial, quien devenga mejor remuneración exhibe o exhibió mejor eficiencia, **conforme a criterios pre-establecidos, objetivos y medibles.**

No era necesario acreditar que el demandante tenía un mejor nivel de educación respecto a los que se pretende comparar, en atención a que ese no es el factor determinante de la nivelación, además que la demandante también demostró tenerlos, sino la de encontrarse en la misma banda salarial y realizar sus funciones con diferente eficiencia, lo cual no ocurrió en el plenario.

Conforme a lo anterior, a la demandante le asiste el derecho a la nivelación salarial, desde el año 2015 hasta el año 2018, teniendo en cuenta los salarios devengados por James Cardona, Javier Montoya, Wilmer Cardona, y Rafael Rodríguez Manchola.

³ Archivo 3 del expediente digital

En ese orden de ideas, se modificará el ordinal primero de la sentencia, en el sentido de declarar no probadas las excepciones frente a las pretensiones invocadas en el libelo de demanda; se adicionará la sentencia recurrida, se declarará que la demandada tiene derecho a la nivelación salarial desde el año 2015 hasta el año 2018; se condenará a la accionada a pagar a favor de la actora la diferencia salarial causada entre el año 2015 a 2018, tomando como referencia lo devengado por los señores James Cardona, Javier Montoya, Wilmer Cardona, y Rafael Rodríguez Manchola, sumas que deberán ser indexadas.

En lo demás se confirmará la sentencia recurrida, con la inminente condena en costas en esta instancia a la parte demandada. Fíjense como agencias en derecho a cargo de la UNIVERSIDAD DEL VALLE y a favor de la parte demandante FRANCY HELENA RODRIGUEZ la suma de dos millones de pesos m/cte. (\$2.000.000).

Decisión

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

RESUELVE

PRIMERO: MODIFÍCASE, el ordinal **PRIMERO** de la **Sentencia No. 111 del 18 de noviembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia, por las razones expuestas, el cual quedará así:

*“**PRIMERO: DECLARAR** no probadas las excepciones formuladas por la UNIVERSIDAD DEL VALLE, frente a las pretensiones invocadas en el libelo de demanda por **FRANCY HELENA RODRIGUEZ**.”.*

SEGUNDO: ADICIONASE, a la **Sentencia No. 111 del 18 de noviembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia, conforme se dijo en la parte motiva, así:

“DECLARAR: que **FRANCY HELENA RODRIGUEZ**, tiene derecho al reconocimiento de la nivelación salarial desde el año 2015 hasta el año 2018, a cargo de la **UNIVERSIDAD DEL VALLE**.

CONDENAR: a la **UNIVERSIDAD DEL VALLE** a pagar a favor de **FRANCY HELENA RODRIGUEZ**, la diferencia salarial correspondiente y causada entre el año 2015 a 2018, tomando como referencia lo devengado por los señores James Cardona, Javier Montoya, Wilmer Cardona, y Rafael Rodríguez Manchola, sumas que deberán ser indexadas al momento de su pago.”.

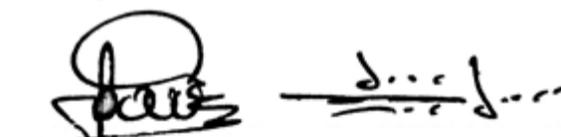
TERCERO: CONFÍRMASE en lo demás, la **Sentencia No. 111 del 18 de noviembre de 2021**, proferida por el **Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali**, dentro del proceso de la referencia, conforme lo expuesto.

CUARTO; CONDÉNASE en costas de esta instancia a la parte demandada. Fíjanse como agencias en derecho a favor de **FRANCY HELENA RODRIGUEZ** y a cargo de la **UNIVERSIDAD DEL VALLE**, la suma de dos millones de pesos m/cte. (\$2.000.000).

QUINTO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

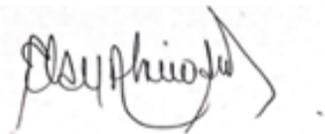
No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)

ALVARO MUÑIZ AFANADOR
Magistrado



ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada