



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**SENTENCIA 268**

Aprobado mediante Acta del 1 de septiembre de 2023

Proceso	Ordinario
Demandante	Alberto José Parra Monroy
Demandado	Universidad del Valle
Radicado	760013105006201700535-01
Asunto	Acuerdo extraconvencional y acreencias laborales
Decisión	Confirma
Magistrado Ponente	Álvaro Muñiz Afanador

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, a los veintinueve (29) días de septiembre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados Álvaro Muñiz Afanador, quien actúa como ponente, Elsy Alcira Segura Díaz y Jorge Eduardo Ramírez Amaya, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del CPTSS, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

**I. ANTECEDENTES**

El demandante pretende que se declare ineficaz el acuerdo extraconvencional suscrito el 11 de junio de 2001 entre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitario de Colombia, en adelante, Sintraunicol, y la Universidad del Valle, en consideración a que modificó la convención colectiva e impuso la renuncia de derechos sindicales, en consecuencia, pretende el pago de las prestaciones sociales extralegales, como son la prima de navidad y de vacaciones, además del pago de la nivelación salarial, por estudio y/o experiencias conforme a lo previsto en la resolución 2276 de 1995, modificada por la 247 de 1996, finalmente solicita la indexación y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expone que, presta los servicios a la Universidad del Valle, mediante sucesivos contratos de trabajo desde el 1 de octubre de 1996 hasta el 1 de agosto de 2001, y a partir de esa fecha, celebró contrato a término indefinido que se encuentra vigente; cumple funciones de conservación, mantenimiento y apoyo al ente universitario, por ende, es trabajador oficial según los estatutos, y está afiliado a Sintraunicol.

Afirma que, en la CCT vigente del 1 de enero al 31 de diciembre de 1997, se reconoció la prima de navidad de forma anual equivalente a 70 días, y a partir del cambio de contrato se le sigue pagando por 30; se suscribió acuerdo extraconvencional el 11 de junio de 2001, mediante el cual se realizó modificaciones a la CCT, con el fin de que los trabajadores que venían con contrato a término fijo se excluyeran de la aplicación de normas convencionales.

Asegura que ha reclamado a la universidad los derechos convencionales adquiridos, así como la nivelación salarial, sin embargo, no se le ha dado trámite bajo el argumento de que el cargo quedó excluido dentro de la modificación que se realizó a la CCT, con el acuerdo extraconvencional, no obstante, refiere que a los compañeros Rafael Rodríguez Manchola, Marlene Alegría Pineda, Jair Tinoco Rivera, Wilmer Cardona Carmona y Luis Carlos Gutiérrez Sandoval, que desempeñan las mismas funciones, ya se les incrementó el salario.

El ente universitario demandado, se opuso a las pretensiones con fundamento en que el contrato de trabajo del demandante fue celebrado a término indefinido el 10 de agosto de 2001, fecha posterior a la modificación de la convención, la cual señaló se depositó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el 11 de junio de ese mismo año, y por tanto y conforme a lo dispuesto en el mismo pacto, solo es viable reconocer las prestaciones extralegales y beneficios que consagró el acuerdo extraconvencional. Señaló que la resolución 2276 de 1995 no es aplicable al demandante, atendiendo lo dispuesto en la cláusula tercera del contrato suscrito.

## II . SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, en sentencia proferida el 28 de abril de 2022, dispuso:

**Primero:** *DECLARAR la INEFICACIA del ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL DE TRABAJO SUSCRITO EL 11 DE JUNIO DE 2001 entre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL- y la UNIVERSIDAD DEL VALLE y en consecuencia INAPLICAR los efectos jurídicos para el señor ALBERTO JOSE PARRA MONROY, por los motivos expuestos en la considerativa de esta providencia.*

**Segundo:** *CONDENAR a la UNIVERSIDAD DEL VALLE a pagar a ALBERTO JOSE PARRA MONROY a pagar la suma de **Nueve Millones, Cuatrocientos Cincuenta y Siete Mil, Seiscientos Setenta y Tres Pesos (\$9.457.637)** por prima de navidad y prima de vacaciones.*

**Tercero:** *CONDENAR a la UNIVERSIDAD DEL VALLE a pagar la indexación de las sumas reconocidas por concepto de prestaciones a la fecha en que se haga efectivo el pago con base en el IPC certificado por el DANE.*

**Cuarto:** *DECLARAR PROBADA la excepción de prescripción en los términos de la motiva de esta sentencia*

**Quinto:** *ABSOLVER a la UNIVERSIDAD DEL VALLE de todas las demás pretensiones incoadas en su contra por el Actor.*

**Sexto:** *CONDENAR a la UNIVERSIDAD DEL VALLE a pagar el equivalente a DOS SMLMV a título de AGENCIAS EN DERECHO.*

**Séptimo:** *SINO FUERE APELADO este fallo, consúltese ante el Superior.*

Como fundamento de la decisión y para lo que interesa a la competencia de esta corporación, la *a quo* señaló en resumen que, no está en discusión la prestación del servicio del demandante en favor de la demandada inicialmente bajo la modalidad de contrato a término fijo desde el 1 de octubre de 1996 hasta el 30 de junio de 2001, y luego, bajo contrato a término indefinido desde el 1 de agosto de 2001 hasta el 28 de febrero de 2019, fecha en que fue incluido en nómina de pensionados, en el cargo de aseo; que el actor se encontraba afiliado al SINTRAUNICOL desde el 6 de diciembre de 1996; y que entre el referido sindicato y la demandada celebraron diferentes CCT para los años 1995-1996, 1997, 1998, 1999, la modificación de la

convención colectiva del 11 de junio de de 2001, 2005-2006, 2006, 2007-2009, 2010- 2011, adición 2011.

Asimismo, señaló que tampoco se controvierte que a partir del 1 de agosto de 2001 se vinculó a los trabajadores oficiales que desempeñaban los cargos de “*jardinero, plomero, electricista y aseador*” a través de contrato a término indefinido por virtud de lo dispuesto en el artículo 1° de la modificación a la convención colectiva, y se dispuso que las prestaciones sociales se regularían acorde con lo establecido por la ley y no por la CCT.

Precisó que en el caso del demandante el objeto del contrato no tuvo variación, como quiera que el cargo desde el inicio de la relación contractual fue el de aseador, sin embargo, la modificación implicó que la prima de navidad pasará de 70 días a 30 días, la prima de vacaciones de 30 días se redujo a 15 días e igualmente, se le excluyó del derecho a la nivelación salarial conforme a lo dispuesto en la Resolución No.2276 de 1995.

Frente al acuerdo extraconvencional citó sentencias emitidas por la CSJ SL12575-2017, reiterada en sentencia SL3974-2021, y la SL1546-2018, y puntualizó que, en este caso el arreglo no tuvo por finalidad mejorar las condiciones laborales del demandante, sino por el contrario, se disminuyeron basado en un cambio de modalidad contractual, y explicó que no era jurídicamente procedente aplicarlo por afectar derechos adquiridos sin justificación y mucho menos que la demandada adujo la necesidad de modificar la convención como mecanismo para conjurar la crisis financiera y administrativa que atravesaba la Institución, situación que no acreditó en el plenario, y en todo caso, lo que procedía era la denuncia de la convención o proceder con la revisión a que alude el artículo 480 del CST, de ahí que, concluyó que no resultaba aplicable.

En lo relativo a la nivelación salarial pretendida con fundamento en la Resolución 2276 de 1995, modificada por la resolución 247 de 1996, precisó que, para que proceda deben cumplirse los requisitos allí establecidos, lo que no se demostró ni en sede administrativa ni en este proceso, y explicó que,

existe la inversión de la carga de la prueba y al demandante le corresponde acreditar la justificación del trato salarial y prestacional diferente, es decir, demostrar que el cargo con el que él se compara se trata de uno con idénticas funciones, equivalencias al de él, con jornada de trabajo, rendimiento y eficiencia de donde se colija el trato diferenciado, lo que en este caso no ocurrió.

### **III . RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme de forma parcial con la sentencia, por no reconocer la nivelación salarial, la apoderada del demandante citó lo expuesto por la CSJ en sentencia SL 3974 del 2021, y precisó que el actor cumplió con la carga de acreditar la existencia de otra persona que desarrollaba idéntico cargo con jornada de trabajo y con similares funciones, aportando los indicios necesarios de ese trato diferenciado al encontrarse la misma banda salarial que los otros trabajadores con los cuales se pretende ese nivel.

Alegó que, por su parte la universidad, no cumplió con la carga probatoria que justificara el trato prestacional diferenciado conforme a criterios objetivos e inherentes, lo que se evidencia al contestar los hechos 12 y 13 de la demanda, y al no aportar las pruebas que lleven al juzgador a razonar el porqué del trato diferente en materia salarial. Preciso que no se puede alegar que, el actor debía tener otros estudios técnicos y profesionales superiores a su cargo de aseo, porque esos requisitos no están previstos en la Resolución 2276 de 1995, y ello contradice lo firmado en el acuerdo y sobre todo, en las contestaciones que se le hicieron a la reclamación administrativa y contradice la situación de los aseo antiguos que ganan más del doble del salario, solamente por haberse vinculado antes de junio de 2001, con contrato a término indefinido.

Explicó que, el 18 de enero 2017 el jefe de sección de servicios varios de la universidad, dejó constancia del cumplimiento de la totalidad de funciones en el cargo de aseo por parte del demandante, acorde al manual de funciones y requisitos mínimos, reiteró que no se le puede exigir al trabajador que pruebe condiciones más allá de eficiencia en el cargo y comparar con el servicio de otro trabajador, toda vez que no aplica esa carga, porque al estar en un cargo cuyos criterios de desempeño y/o competencias

se enfocan en conocimientos técnicos básicos necesarios, como son: el uso correcto de productos de higiene, desinfección, equipo y procedimiento de limpieza, normas de higiene, procedimiento de eliminación de residuos, y prevención de accidentes, todos de conocimiento del actor y con la educación que él esboza en el expediente, cargos de ejecución que no requieren habilidades o técnicas diferentes a las mencionadas o que sean desconocidas por el actor.

Por su parte, la demandada señaló que no es posible desconocer la eficacia del acuerdo modificatorio de la CCT, porque ello atenta contra el derecho de negociación que estuvo revestido de las formalidades legales, tales como la aprobación por unanimidad por parte de la Asamblea de afiliados del sindicato y la Universidad del Valle, siendo viable en la medida en que no afectó los derechos mínimos de los trabajadores.

Añadió que el actor culminó su vinculación contractual de manera inestable e ininterrumpida con la universidad el 30 de junio de 2001, y que si bien, la institución decidió vincularlo nuevamente a partir del 10 de agosto de 2001, esta nueva contratación se debe supeditar a los acuerdos convencionales vigentes, los cuales se establecieron en virtud de la difícil situación económica que pasaba el ente universitario y en aras de generar más oportunidades laborales, pues se vincularon 209 trabajadores, solo supeditando los derechos extra convencionales respecto de los cuales hay plena capacidad de modificación.

Detalló que, a partir del año 2001 se establecieron nuevos beneficios convencionales, de los cuales gozó el actor durante su vigencia con la Universidad del Valle; y que, como el acuerdo modificatorio convencional fue un acto negociado entre el ente universitario y el sindicato, su aplicación debe ceñirse a su literalidad y no se puede deducir violación al derecho de igualdad, ya que fueron esos los términos en los que se negoció dicho acuerdo del que tenía plena conocimiento el sindicato y con el cual estuvo conforme, según la Asamblea número 15 del 11 de junio de 2001.

Puntualizó que la fijación de salarios y prestaciones sociales extralegales es una conducta exclusiva del empleador que puede ser objeto de negociación directamente con el trabajador o, en su defecto, con la

organización sindical, y 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 adicionar otros 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 su reglamento.

#### **IV. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL**

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación de los apoderados judicial de las partes, en aplicación del principio de consonancia.

#### **V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, la parte demandante y la demandada presentó escrito de alegatos. Por su lado, las demás partes no presentaron los mismos, dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

#### **VI. PROBLEMA JURIDICO**

El problema jurídico en esta instancia consiste en i) determinar la validez o no del 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; y ii) establecer el derecho que le asiste o no al demandante a la nivelación salarial que reclama.

#### **VII. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

Sea lo primero precisar que en el presente trámite no es materia de discusión, i) que el demandante se vinculó a la Universidad del Valle, en principio mediante contratos de trabajo a término fijo que se celebraron a partir del 15 de enero de 1996 hasta el 30 de junio de 2001, para desempeñar funciones en principio de aseo, luego de mantenimiento de canchas, después de jardinero y nuevamente de aseo, (f.º 50-71, archivo 1, f.º 176-219, archivo 2, y f.º 1-33, archivo 3); ii) que el 10 de agosto de 2001, el demandante celebró contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar funciones desde el 1 de ese mismo mes y año, (f.º 38-40, archivo 1); iii) que el último cargo que desempeñó el demandante fue el de aseo; y iv) que el demandante era trabajador oficial y por ende beneficiario de las CCT (f.º 72, archivo 1).

Conforme a lo anterior y en consideración a que la discusión se centra en el reconocimiento de las acreencias convenciones que señala la parte demandante fueron desconocidas por el acuerdo extraconvencional suscrito entre Sintraunicol, y la Universidad del Valle, el 11 de junio de 2011, pretensión que la jueza de primera instancia encontró viable, se procede a analizar el tema.

Los acuerdos extra convencionales nacen de las revisiones que se realizan a las convenciones colectivas de trabajo que ha suscrito la organización sindical con la empresa, sin embargo, dicho pacto no surge al arbitrio de las partes, sino que resulta necesario que *«sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica»*, así lo estipula el art. 480 del CST. Lo anterior, dada la importancia de este instrumento, toda vez que constituye una fuente de derechos y obligaciones acordadas previamente y como fruto de una negociación entre las partes intervinientes en la relación laboral.

Frente al tema la Corte Constitucional en sentencia C 1319-2000, señaló que si bien, las convenciones colectivas de trabajo no son inmodificables, explicó que las modificaciones sólo se dan en dos oportunidades, la primera *«ordinariamente y en forma periódica en tiempos de normalidad económica, pues ello es lo que realmente se ajusta al derecho de negociación colectiva»*, es decir como resultado de un arreglo directo en el

proceso de negociación del pliego de peticiones; y la segunda, «*extraordinaria o excepcionalmente cuando por razones no previstas han variado las circunstancias económicas presentes al momento de su celebración*», es decir, fruto de la revisión que consagra el art. 480 citado.

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia, ha explicado la distinción entre los acuerdos extra convencionales, pues ha señalado que los hay aclaratorios y también modificatorios. Frente a los aclaratorios, ha indicado que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes de lo pactado en las convenciones colectivas; mientras que los modificatorios, buscan cambiar aspectos que ya han sido definidos en el instrumento colectivo o a introducir unos diferentes a los acordados, sin embargo, ha puntualizado que:

*[...] éstos últimos – los modificatorios – únicamente son válidos en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención, en tanto nada impide que los trabajadores o sus representantes, en caso de ser sindicalizados, pacten con sus empleadores prerrogativas superiores a las legal (sic) o convencionalmente establecidas.*

Así se pronunció en sentencia SL2105-2015 criterio que ha sido reiterado en las SL12575-2017, SL182-2019, SL1089-2019, y SL3974-2021 entre otras.

Conforme a lo expuesto, se advierte en el presente caso que el 11 de junio de 2001, el ente universitario demandado, suscribió con Sintraunicol una «*MODIFICACION A LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA ENTRE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE Y EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA – SINTRAUNICOL – Seccional Cali*» (f.º 235-238, archivo 1), en la cual se estipuló en el art. 1º –en lo que incumbe al demandante– que las vinculaciones para los cargos de asesores, entre otros, a partir del 1º de agosto de 2001 se realizaron a través de contrato de trabajo a término indefinido.

Lo anterior, en principio se podría entender como un acuerdo modificatorio que mejoró las condiciones labores de los trabajadores que, con antelación a dicho pacto, venían siendo vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo e inestables, máxime cuando se advierte en el caso del

demandante, que había celebrado más de ocho contratos de trabajo desde el año 1996 hasta el año 2001 (f.º 50-71, archivo 1, f.º 176-219, archivo 2, y f.º 1-33, archivo 3), pues la variación en la modalidad contractual representaría una supuesta mayor estabilidad y mejores prebendas, además de que «*fue generadora de empleo*» según los dichos de la recurrente.

No obstante, al continuar revisando las modificaciones realizadas en el mismo artículo, se advierte que también dispuso:

*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 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 nó (sic) a los pactados convencionalmente en fechas anteriores a la presente modificación de la Convención Colectiva de Trabajo.*

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

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

**PARAGRAFO 4º.-** *Los trabajadores de que trata este artículo, que devenguen menos de seis salarios mínimos mensuales legales vigentes tendrán derecho al auxilio de transporte y a la dotación pactada en la Convención Colectiva de Trabajo vigente.*

[...]

Lo que de manera evidente constituye una desmejora para los trabajadores, dado que, conforme a los beneficios reconocidos en las convenciones colectivas vigentes (f.º 66-165, archivo 1) gozaban del derecho al pago de 70 días al año por prima de navidad, 30 días al año por vacaciones, auxilio de transporte indiscriminado, pensión de jubilación a los 48 años y 20 de servicio, y nivelación salarial por estudios y/o experiencia. Además, también constituye una

discriminación frente a los restantes trabajadores sindicalizados, si se tiene en cuenta que establece condiciones diferenciales, por el solo hecho de haber aceptado la nueva contratación.

Y es que, para esta corporación, 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, lo que se evidencia del texto del inciso segundo del artículo 1° antes transcrito, cuando así se señaló, quedando de manera clara la intención del ente universitario.

Si bien, la demandada exalta el hecho de que la relación laboral con el demandante había finalizado el 30 de junio de 2001, y que un mes después fue llamado para iniciar un vínculo indefinido, con estabilidad laboral (f.° 118 archivo 2), no se puede pasar por alto que la consecuencia de la desvinculación obedeció precisamente a la celebración del acuerdo, la cual se suscribió el 11 de junio de 2001, cuando el demandante laboraba al servicio de la universidad.

Ahora, el apoderado recurrente mencionó el argumento señalado en la contestación de la demandante, relativo a que, la suscripción del acuerdo extra convencional obedeció a la *«crisis académica, administrativa y financiera por la cual atravesaba la Universidad del Valle»*, (f.° 116, archivo 2), de lo que entiende esta sala de decisión que, se invoca como un factor sobreviniente e imprevisible, según el art. 480 del CST, sin embargo, en la misma contestación de la demanda se informó que dicha crisis fue *«a partir del mes de junio de 1998»* (f.° 118, archivo 2), lo que desvirtúa la imprevisión de la situación económica, pues la misma se había propiciado tres años atrás.

A la anterior conclusión también se llega, luego de verificar que la demandada desde el año 1998 –fecha en que inició la crisis de la institución– hasta el mes de junio del año 2001 –cuando se suscribió el acuerdo– celebró Convención Colectiva con Sintraunicol el 23 de abril de 1999 (f.° 157-161, archivo 1), en la que se evidencia que existían

obligaciones laborales pendientes de pago del año 1998, que el ente educativo se comprometió a pagar en abril de 1999.

Aunado a lo anterior, se debe tener en cuenta que la entidad contaba con la posibilidad de denunciar la última convención a la que se hizo mención, dado que la vigencia era a partir del 1° de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2000, sin embargo, tal situación no ocurrió, o por lo menos de ello no se da cuenta en el expediente, por tanto, no se puede entender el acuerdo como supletorio del trámite legal previsto para modificar las convenciones, en situaciones distintas a las que consagra el art. 480 citado.

Conforme a lo expuesto, para este juez colegiado, el acuerdo extra convencional objeto de estudio, no estaba encaminado a solucionar una imprevista alteración de la economía de la universidad, requisito indispensable que exige el art. 480 del CST, para que resulte eficaz la revisión de la convención colectiva de trabajo, tesis que fue expuesta por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 12 de junio de 1970, y reiterada en la SL1546-2018, en la que precisó:

*[...] para hacer cesar en todo o en parte una convención colectiva o un pacto de esta índole no existe sistema distinto del de suscribir una nueva y para llegar a este fin el Código Sustantivo del Trabajo ha establecido la denuncia de tales convenciones, la cual se halla reglamentada por los artículos precitados que la entienden como “expresa voluntad de darla por terminada” y conceden la facultad de producirla “a las partes o una de ellas” de acuerdo con el texto del 478 o “a una de las partes o a ambas separadamente”, según voces del 479 íbidem. Obvio es por tanto que esa denuncia de una convención por cualquiera de las partes debe tener eficacia jurídica para conseguir el fin que al constituirla se propuso la ley laboral, ya que no es aceptable, salvo los derechos correlativos a las obligaciones naturales, un derecho sin medios para ejercitarlo o que no conduzcan a un objetivo concreto.*

*...Arguyese que el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo estatuye la acción de revisión de las convenciones mencionadas y con su ejercicio puede librarse el patrono de las obligaciones convencionales que le sean excesivamente onerosas o imposibles de sobrellevar; pero esta acción, en primer termino, la concede aquel precepto no sólo a los patronos sino también a los trabajadores, lo que indica que no fue instituida para sustituir la denuncia patronal de la convención de que acaba de hablarse. En segundo lugar procede su ejercicio “cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica”, es decir, en eventos de crisis general o de una rama o de un grupo de industrias y no para el caso de una mala situación económica de un determinado empresario o patrono*

*o sindicato, ya que la expresión “normalidad económica”, a que el precepto remite, son situaciones de conjunto, comunes a varios patronos, empresarios o asociaciones de trabajadores para quienes sobrevino imprevista y grave anormalidad en la economía y los que pueden en virtud de esa causa general ejercitar, separadamente, la acción de revisión de las convenciones colectivas. No reemplaza, pues, esta acción de revisión, la de denuncia de ellas, atrás estudiada.*

Con fundamento en lo expuesto, se confirmará la decisión de la *a quo*, y se entiende resuelto el recurso de apelación interpuesto por pasiva, que no prospera.

Ahora, procederá la sala a verificar lo relativo a la nivelación salarial que se pretende por la parte demandante con el recurso interpuesto.

La parte demandante alega que es procedente la nivelación salarial al nivel A, con fundamento en la Resolución 2276 de 1995, modificada por la Resolución 247 de 1996, que hizo ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales. Argumentó su pretensión en que los trabajadores oficiales de la Universidad del Valle, Rafael Rodríguez Manchola, Marlene Alegría Pineda, Jair Tinoco Rivera, Wilmer Cardona Carmona y Luis Carlos Gutiérrez Sandoval, que ostenta el mismo cargo de aseadores han devengado salarios superiores a los percibidos por el demandante.

Frente al tema, tanto las normas de orden Constitucional, artículos 13 y 53; las de orden legal, art. 5° de la Ley 6 de 1945 –en tanto el demandante ostentaba la calidad de trabajador oficial–, como los Convenios de la OIT, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración –ratificado por Colombia–, contemplan como principio que «*a trabajo igual, salario igual*».

Sin embargo, los alcances del citado principio no implican *per se*, una igualdad absoluta en materia salarial para la comunidad de trabajadores, dado que, dentro del tráfico jurídico existen actividades de diversa complejidad que justifican un tratamiento diferencial en materia de remuneraciones. En este contexto, confluyen una serie de condiciones objetivas que posibilitan las aludidas disparidades, tales

como la jornada laboral, el rendimiento y eficiencia, la naturaleza de las labores desempeñadas, la preparación académica y profesional, entre otras.

En efecto, el art. 5° de la Ley 6 de 1945 dispone:

*La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, 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. Queda absolutamente prohibido a los patronos imponer a los trabajadores obligación alguna de carácter religioso, político o electoral; impedirles o dificultarles en cualquier forma el ejercicio del derecho de sufragio; retenerles, conservarles o custodiarles cédulas de ciudadanía; y hacer, autorizar o tolerar cualquier propaganda de las indicadas en los sitios y durante las horas de trabajo, y todo género de rifas y colectas en los mismos.*

Así pues, de conformidad con lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia T-545-2007, quien alegue trato discriminatorio frente a un tercero, debe probar la completa identidad entre las funciones. Sobre este principio tuvo oportunidad igualmente de pronunciarse la Corte Suprema de Justicia en sentencia con rad. 39268 del 24 de enero de 2012, en la que señaló:

*[...] Lo anterior por cuanto para tener derecho a una nivelación salarial, no es suficiente demostrar la identidad de cargos, sino que además debe acreditarse que las funciones desarrolladas por el demandante fueron cumplidas en las mismas condiciones de cantidad, calidad y eficiencia de aquel trabajador respecto del cual se busca su nivelación [...].*

Teniendo en cuenta que el trato diferenciado legítimo debe estar justificado con razones objetivas, el trabajador que pretenda probar la vulneración de este principio debe evidenciar que la diferencia salarial respecto de otro cargo se debe a razones eminentemente subjetivas. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia con rad. 38475 de 2013, consideró:

*Cabe recordar que para efectos de establecer la igualdad salarial y prestacional en el trabajo la Corte ha explicado que no basta la identidad de cargos o puestos de trabajo entre quienes se quiere hacer la comparación, sino que se requiere, en cada caso,*

*verificar que la diferencia salarial y prestacional sólo puede ser atribuida a circunstancias subjetivas, habida cuenta que lo que se pretende conjurar es la discriminación salarial o prestacional ante circunstancias objetivamente idénticas [...]*

*En síntesis, no basta desempeñarse en el mismo cargo u puesto de trabajo, que se haga al mismo tiempo con quien se pretende la comparación, sino que cuenta que la productividad o eficiencia resulten similares, para lo cual cabe tener en cuenta, entre otras, la antigüedad, la preparación y ciertas capacidades individuales del trabajador.*

Conforme a lo expuesto, se procede a revisar el material probatorio allegado al expediente, y se advierte que el demandante aportó tabulados de pagos de los señores Rafael Rodríguez Manchola, Luis Carlos Gutiérrez Sandoval, Marlene Alegría Pineda, Wilmer Cardona Carmona, José Adiel Díaz y Jair Tinoco Rivera (f.os 26-35, archivo 2) -trabajadores con los que compara su asignación salarial-, de lo que se infiere el vínculo laboral con el ente universitario en el mismo cargo que desempeña el actor, sin embargo, esa prueba por sí sola resulta insuficiente para determinar la igualdad que se alega, pues no se pueden identificar factores como las condiciones y tiempo de vinculación, la jornada laboral, los espacios donde se ejecuta la labor, la experiencia, el rendimiento y eficiencia, la formación académica y profesional, entre otras situaciones.

Si bien, la apoderada recurrente señala que existe certificación que da cuenta de que el demandante cumple con la totalidad de funciones del Manual Único que las consagra, y en efecto, así se acreditó en el plenario, con el documento que reposa a folio 12, del archivo 1 y folio 212 del archivo 3, lo cierto es que, conforme a las exigencias de la resolución que consagró los escalafones de los cargos en el nivel A, es necesario acreditar los factores de evaluación relativos a educación, antigüedad o experiencia, conocimiento, idoneidad (f.º 227, archivo 1), sin que ello haya ocurrido, en particular lo relativo a: *«Titulo de formación tecnológica o técnica profesional o dos (2) años aprobados de formación universitaria en entidades de educación superior acreditadas ante el ICFES, o quien a juicio del Consejo del Departamento haya realizado aportes al desarrollo institucional»*, de ahí que, en sentir de esta sala de decisión, el demandante fue inferior en su carga probatoria, por lo que se negará la nivelación salarial pretendida.

A la anterior conclusión se llega, porque de la contestación a los hechos 12 y 13 que se enuncian en el recurso, no se evidencia el trato diferencia que entiende la censura, por el contrario, se evidencia el justificativo del ente universitario, al explicar que se trata no se trata de trabajadores en igualdad de condiciones, porque tienen fechas de ingresos, y cumplen requisitos para nivelarse y resoluciones aplicables.

En suma, se confirmará la decisión de la juez. Sin costas en esta instancia.

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

### **RESUELVE**

Primero. CONFIRMAR la sentencia n.º 87 proferida el 28 de abril de 2022, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali.

Segundo. Sin costas en esta instancia.

Tercero. Por la secretaría de la Sala Laboral, notifíquese esta sentencia por edicto a las partes y demás intervinientes, conforme a las directrices trazadas por Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el auto AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, rad 89628 y, en la STP3384-2022.

CUARTO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**ALVARO MUÑOZ AFANADOR**  
Magistrado



**ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ**  
Magistrada



**JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA**  
Magistrado