



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

SENTENCIA No. 64

(Aprobado mediante Acta del 16 de marzo de 2021)

Proceso	Ordinario
Demandante	Luz Marina Prada Tovar
Demandado	Universidad del Valle
Radicado	760013105003201700193-01
Asunto	Acuerdo extraconvencional y acreencias laborales
Decisión	Revoca

En Santiago de Cali - Departamento del Valle del Cauca, el día doce (12) de abril de dos mil veintiuno (2021), la Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los magistrados Elsy Alcira Segura Díaz, Jorge Eduardo Ramírez Amaya y Clara Leticia Niño Martínez, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y el Acuerdo n.º PCSJA20-11632 del 30 de septiembre de 2020 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso referenciado, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

La 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, y las 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 expuesto que, presta servicios a la Universidad demandada desde el 1° de octubre de 1994, en principio mediante contratos a término fijo hasta el 30 de junio de 2001, y en forma continua hasta el 1° de agosto de ese mismo año, fecha en la que suscribió contrato a término indefinido; añadió que ha desempeñado funciones relativas a la conservación, mantenimiento, y apoyo del ente universitario, de ahí, que conforme a los Estatutos ostenta la calidad de trabajadora oficial.

Informó que ha estado afiliada a Sintraunicol, y que para la data en que se modificó el contrato a indefinido, estaba vigente la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 10 de marzo de 1997, que reconocía en el artículo sexto la prima de navidad por 70 días, sin embargo, el 11 de junio de 2001, se suscribió un acuerdo extra convencional entre el citado sindicato y la Universidad, que excluyó a los trabajadores que tenía contratación a término fijo, de algunos beneficios convencionales.

Señaló que, en el año 1995 se expidió por parte del ente educativo la Resolución 2276, mediante la cual hizo ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales, creando dos niveles adicionales para los cuales se deben cumplir factores de evaluación, consistente en formación académica, antigüedad laboral, conocimiento e idoneidad y/o experiencia. Adicional que, en noviembre de 2012 emitió la Resolución 3.233, modificando el Manual Único de Funciones en lo relativo a los requisitos mínimos para los cargos de aseador y jardinero grado 2; y que, en diciembre de ese mismo año expidió la Resolución 3.439 que consagró una excepción para otorgar el citado grado 2.

El ente universitario demandado, se opuso a las pretensiones con fundamento en que el contrato de trabajo de la demandante fue celebrado a término indefinido el 1° 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 a la demandante, atendiendo lo dispuesto en la cláusula tercera del contrato suscrito.

Propuso en su defensa las excepciones de Inexistencia de la obligación por ausencia de los derechos reclamados, carencias de acción o derecho para demandar, imposibilidad de reconocimiento de privilegios o beneficios pensionales, adicionales a los establecidos en la ley, 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), inexistencia de la obligación, 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, inexistencia de soporte sustantivo a las aspiraciones del demandante, compensación e innominada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, en sentencia proferida el 27 de junio de 2017, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas por la demandante, a quien le impuso condena en costas.

Como fundamento de la decisión, la *a quo* señaló que no es objeto de discusión la calidad de trabajadora oficial que ostenta la demandante al servicio de la Universidad del Valle desde el año 1994; que se advierte una interrupción legal en la relación laboral, porque el contrato a término fijo concluyó el 30 de junio de 2001, y solo un mes después, es decir, el 1° de agosto inició el vínculo a término indefinido; que este último contrato se suscribió en virtud del acuerdo extraconvencional suscrito en el mismo año.

Citó el art. 469 del CST, para señalar que las convenciones arrimadas al proceso cumplen con las exigencias legales; señaló que se

acreditó que la demandante pertenece a la organización sindical y por ende es beneficiaria de las convenciones colectivas.

Respecto de la inaplicación del Acuerdo extra convencional, explicó que el mismo se celebró de común acuerdo por las partes. Señaló que no se puede predicar una continuidad laboral dada la interrupción del vínculo en el mes de julio de 2001, y, por ende, la demandante solo puede ser beneficiaria de la convención colectiva que se pacta con vigencia desde ese año, incluyendo los acuerdos modificatorios. Preciso que, al momento de suscribirse el acuerdo modificatorio en junio de 2001, el Sindicato era consciente de que implicaba una reducción de derechos convencionales para los trabajadores que pretendían modificar su contrato a término indefinido, y afirmó que ello no desconoce garantías ni derecho de los trabajadores, pues corresponde a las facultades del Sindicato negociar mejores condiciones laborales para los afiliados.

Finalmente, citó el art. 55 de la Constitución Nacional, así como los Convenios 98 y 154 de la OIT.

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 demandada, presentó escrito de alegatos, por su lado la parte demandante, no presentó los mismo, dentro del término concedido para tal fin.

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

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Se conocerá el presente asunto en el grado jurisdiccional de consulta consagrado en el art. 69 del CPTSS, en tanto la sentencia fue desfavorable a los intereses de la trabajadora demandante.

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, de no ser válido; ii) establecer el derecho que le asiste a la demandante a las acreencias convencionales que reclama.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Sea lo primero precisar que en el presente trámite no es materia de discusión i) que la demandante se vinculó a la Universidad del Valle, en principio mediante contratos de trabajo a término fijo que se celebraron a partir del 1° de octubre de 1994 hasta el 30 de junio de 2001 (f.° 18 y 19, 328 a 413); ii) que a partir del 1° de agosto de 2001, la demandante celebró contrato de trabajo a término indefinido, el que aún se encuentra vigente (f.° ídem, 22-23, 271, 304-305 y 428-430); iii) que el cargo que desempeña es el de aseo; y iv) que la demandante es trabajadora oficial y por ende beneficiaria de las CCT (f.° 25).

Conforme a lo anterior, y en consideración a que la discusión se centra en el reconocimiento de las acreencias convencionales que señala la parte demandante fueron desconocidas por el acuerdo extra convencional suscrito entre Sintraunicol, y la Universidad del Valle, el 11 de junio de 2011, 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 primeros, ha indicado que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes de lo pactado en las convenciones colectivas; mientras que los segundos, 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 de manera reciente en la SL534-2021.

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 140-142, 308-312), en la cual se estipuló en el art. 1º –en lo que incumbe a la demandante– que las vinculaciones para los cargos de aseo, 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 laborales de los trabajadores que con anterioridad a dicho pacto, venían siendo vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo, máxime cuando se advierte en el caso de la demandante, que había celebrado doce contratos de trabajo desde el año 1994 hasta el año 2001 (f.º 18-19, 22 y 23), 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 demandada (f.º 271).

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, en tanto, conforme a los beneficios reconocidos en las Convenciones Colectivas vigentes (f.º 30-97) 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 la esta colegiatura 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 vínculo a término fijo, y que posteriormente contrataría bajo la modalidad de indefinido, lo que se evidencia del texto del inciso segundo del artículo 1º 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 la demandante había finalizado el 30 de junio de 2001, y que un mes después fue llamada para iniciar un vínculo indefinido (f.º 271), no se puede pasar por alto que la consecuencia de la desvinculación obedeció precisamente a la celebración del acuerdo, que se suscribió el 11 de junio de 2001, cuando la demandante laboraba al servicio del centro educativo.

Ahora, el ente universitario demandado alega en su defensa que la suscripción del acuerdo extra convencional obedeció a la «*crisis académica, administrativa y financiera por la cual atravesaba la Universidad del Valle*», (f.º 271), lo que entiende la Sala se invoca como un factor sobreviniente e imprevisible, según el art. 480 del CST, sin embargo, de la misma manifestación se informó que dicha crisis fue «*a partir del mes de junio de 1998*» (ídem), 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 Universidad– 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.º 89-97), 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 (f.º 94).

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 1º 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 esta Corporación, 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 ibidem. 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 revocará la decisión de la *a quo*, en cuanto encontró ajustado a derecho el acuerdo objeto de pronunciamiento, entonces, procederá la Sala a verificar las acreencias laborales pretendidas por la demandante, siendo necesario determinar de manera previa, que operó el fenómeno jurídico de la prescripción para aquellas acreencias causadas con anterioridad al 16 de enero de 2014, en tanto, la demandante presentó la reclamación administrativa el mismo día y mes del año 2017 (f.º 5-8), y la demanda la radicó el 30 de marzo de 2017 (f.º 254).

✓ *Nivelación salarial*

Pretende la demandante el pago de 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, por cumplir con los factores de evaluación: formación académica, antigüedad, conocimientos e idoneidad y/o experiencia. Argumentó su pretensión en que el trabajador oficial de la Universidad del Valle, señor Rafael Rodríguez Manchola, ostenta el mismo cargo de aseo y ha devengado salarios superiores a los percibidos por ella (f.º248), lo que también predico de los señores James Cardona y Wilmer Cardona.

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 –trabajadora 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 la demandante aportó tabulados de pagos de los señores Rafael Rodríguez Manchola (f.ºs 167-185) y Wilmer Cardona Carmona (f.º 186) -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 la demandante, sin embargo, esa prueba 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, de ahí que, en sentir de esta Colegiatura la demandante fue inferior en su carga probatoria, por lo que se negará la nivelación salarial pretendida.

✓ *Prima de Navidad*

Esta prestación, se encuentra consagrada en el art. 26 de la Convención Colectiva de Trabajo año 1996 (f.º 40), y reconoce al trabajador 70 días de salario pagaderos, 35 días en el mes de junio y los restantes en diciembre; dicho texto fue consagrado en la CCT celebrada el 10 de marzo de 1997, debidamente depositada (f.º 63 a 79), por tanto, al haberse pagado a la demandante 30 días por año laborado, 15 días en junio y el resto en diciembre, se le adeudan 40 días de salario por cada uno de los años comprendidos entre el 2014 y el 2020, en tanto para el año 2021 aún no se ha causado.

✓ *Vacaciones*

Conforme al artículo vigésimo primero de la CCT de 1997 (f.º 76), se reconoce al trabajador 30 días de vacaciones, sin embargo, a la demandante le pagaron 15 días, de ahí que se le adeudan los 15 restantes. En consecuencia, se ordenará el pago de esos días de salario por cada uno de los años comprendidos entre el 2014 y el 2020.

✓ *Prima de Vacaciones*

Conforme al art. 25 de la CCT vigente desde el año 1996, le corresponde a la demandante 30 días de salario básico (f.º 40), y en consideración a que le fueron reconocidos 15 días, se ordenará el pago de los 15 restantes por cada uno de los años comprendidos entre el 2014 y el 2020.

Se precisa que para la liquidación de las condenas que se imponen en esta instancia se debe tener en cuenta el salario percibido en cada anualidad. Aclara esta colegiatura que al revisar los datos de liquidación de nómina (f.º 161-166), a efectos de determinar los valores a reconocer, no se puede establecer los rubros salariales que se tuvieron en cuenta para liquidar las acreencias aquí reconocidas, en tanto, las que fueron pagadas por la Universidad no corresponden al salario que se certifica, el cual dicho sea de paso es variable para los años 2014 a 2016, además, no se cuenta con la información de lo

percibido en los años 2017 a 2020; lo que hace imposible realizar la liquidación de las acreencias.

Importa señalar que la prima de navidad, vacaciones y prima de vacaciones que se causan a partir del año 2021 se deberán liquidar en los términos antes señalados, es decir, por 70 días, 30 días y 30 días, respectivamente, mientras perdure el vínculo laboral y no sea modificado el texto de la convención colectiva.

✓ *Indexación*

Encuentra la Sala procedente esta pretensión, teniendo en cuenta la pérdida del poder adquisitivo de la moneda, por tanto, se ordenará el pago de las acreencias debidamente indexadas hasta el momento en que se efectuó el pago

En suma, se revocará la decisión de la Juez, y se condenará a la demandada a pagar las acreencias laborales antes señaladas.

Se revocarán también las costas de primera instancia; las cuales quedarán a cargo de la demandada y en favor de la demandante, en esta sede se ordenará incluir como agencias en derecho la suma de dos SMLMV.

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. REVOCAR la sentencia n.º 114 proferida el 27 de junio de 2017 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar se dispone DECLARAR la ineficacia del Acuerdo Extra convencional suscrito el 11 de junio de 2001, entre Sintraunicol y la Universidad del Valle, y en consecuencia la no aplicación de dichos efectos jurídicos para la demandante Luz Marina Prada Tovar, con fundamento en lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO.DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción para las acreencias laborales causadas con anterioridad al 16 de enero de 2014.

TERCERO. CONDENAR a la Universidad del Valle a pagar en favor de la demandante Luz Marina Prada Tovar, lo siguiente:

- a) Por prima de navidad: 40 días de salario por cada uno de los años comprendidos entre el 2014 y el 2020, la liquidación se efectuará teniendo en cuenta el salario percibido en cada anualidad.
- b) Por vacaciones: 15 días de salario por cada uno de los años comprendidos entre el 2014 y el 2020, la liquidación se efectuará teniendo en cuenta el salario percibido en cada anualidad.
- c) Por prima de vacaciones: 15 días de salario por cada uno de los años comprendidos entre el 2014 y el 2020, la liquidación se efectuará teniendo en cuenta el salario básico percibido en cada anualidad.

CUARTO. CONDENAR a la Universidad del Valle a pagar a favor de la demandante Luz Marina Prada Tovar, las acreencias enunciadas en el ordinal tercero, debidamente indexadas; conforme lo expuesto en la parte motiva de esta Providencia.

QUINTO. CONDENAR a la Universidad del Valle a continuar pagando la prima de navidad por 70 días, las vacaciones por 30 días y la prima de vacaciones por 30 días, que se causan a partir del año 2021, mientras perdure el vínculo laboral y no sea modificado el texto de la convención colectiva.

SEXTO. ABSOLVER a la Universidad del Valle de las demás pretensiones de la demandante.

SÉPTIMO. COSTAS se revocan las costas de primera instancia; las cuales quedarán a cargo de la demandada y en favor del demandante, en esta sede se ordenará incluir como agencias en derecho la suma de dos SMLMV.

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

Lo resuelto se NOTIFICA y PUBLICA a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado