



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
Magistrada Ponente Dra. Elsy Alcira Segura Díaz.**

Acta número. 30

Audiencia número: 306

En Santiago de Cali, a los veintiséis (26) días del mes de agosto de dos mil veintiuno (2021), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica y en el artículo 10 del Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, se constituyeron audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación de la sentencia número 002 del 22 de enero de 2020, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por HAROLD HERNAN TULANDE ORDOÑEZ contra la UNIVERSIDAD DEL VALLE.

ALEGATOS DE CONCLUSION

La mandataria judicial de la UNIVERSIDAD DEL VALLE presentó alegatos de conclusión, afirmando que la vinculación del demandante fue mediante contrato a término indefinido a partir del mes de agosto de 2001, en vigencia de la modificación de la convención colectiva y que esa contratación con señor Tulande fue presidida por una negociación, sin vulneración de ninguna garantía convencional. En cuanto a la nivelación salarial, anuncia que no ha existido discriminación, por cuanto se debe tener en cuenta la fecha en que se ingresó a la universidad y de ahí la aplicación de la normatividad y convenciones colectivas vigentes, así como la antigüedad que es el factor que marca la diferencia salarial en los trabajadores cuyos cargos están



destinados al aseo. Considerando que no deben prosperar las peticiones de la parte actora.

De otro lado, la apoderada del actor, solicita la confirmación de la providencia de primera instancia, porque el Acuerdo Extra convencional de junio de 2001 que modificó la convención colectiva de trabajo, suprimiendo algunos beneficios convencionales, generando desigualdad entre los trabajadores. Reitera lo expuesto al formular el recurso de alzada, reclamando el reconocimiento de la prima de vacaciones.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA NUMERO 259

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, "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, prima de vacaciones y 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 el acto administrativo 247 de 1996, finalmente solicita la indexación y las costas del proceso.

En sustento de esas pretensiones, anuncia el actor que prestó servicios a la Universidad demandada desde el 1° de junio de 1995, hasta el 30 de junio de 2001, mediante contratos a término fijo y en forma continua hasta el 1° de agosto de ese mismo año, fecha en la que suscribió contrato a término indefinido, el que se encuentra aún vigente.



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 trabajador oficial.

Informó que ha estado afiliado a la organización sindical "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.

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.

Que el 27 de octubre de 2016 reclamó su nivelación salarial por cumplir los requisitos exigidos para acceder al nivel B del escalafón, obteniendo respuesta negativa en razón a que su cargo de Aseador estaba comprendido en el acuerdo extraconvencional, que otros trabajadores en iguales condiciones han sido nivelados en su salario.

TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA

El ente universitario demandado, al dar respuesta al libelo demandatorio, se opuso a las pretensiones con fundamento en que el contrato de trabajo del actor fue celebrado a término indefinido el 01 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, sólo 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. Propuso en su defensa las excepciones de Inexistencia de la obligación por ausencia de los derechos reclamados, carencias de acción o derecho, inaplicación de la convención colectiva de la cual la parte actora pretende se le deriven derechos convencionales anteriores a la modificación del año 2001, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido por nivelación salarial, pago total de las obligaciones correspondientes al contrato laboral a cargo de mi representada y a favor del demandante, prescripción, buena fe de la entidad demandada, inexistencia de soporte sustantivo a las aspiraciones del demandante, compensación e innominada.

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

El proceso se dirime con sentencia, mediante la cual la A quo, declaró la ineficacia del acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio de 2001 entre la demandada y su sindicato de trabajadores y en consecuencia la no aplicación de sus efectos jurídicos al demandante. Declara parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de la prima de navidad y vacaciones causadas con anterioridad al 02 de febrero de 2014 y no probada respecto de la nivelación salarial solicitada a partir de enero de 2014. Condena al pago de \$112.853.316 por concepto de nivelación salarial entre enero de 2014 y diciembre de 2019, debiendo la parte demandada nivelar los salarios del actor en adelante y por todo el tiempo que dure la relación laboral. Además, condena a la demandada a pagar la suma de \$19.397.476 por reajuste de prima de navidad generada del año 2014 a junio de 2017, debiendo la parte demandada seguir pagando la diferencia generada en el año 2017 y los años siguiente, según el salario nivelado y otorgando un derecho equivalente a 70 días anuales, o al número de días que establezcan las convenciones colectivas que se celebren con posterioridad. A pagar, además, la suma de \$5.577.782 por reajuste de vacaciones liquidadas entre el año 2015 a 2017, debiendo la demandada pagar la diferencia que se genere con posterioridad teniendo en centra el salario nivelado y el derecho equivalente a 30 días



o al número de días que establezcan las convenciones colectivas que se celebren con posterioridad y absolvió de las restantes pretensiones.

Para arribar a la anterior conclusión la operadora de instancia señaló que no es objeto de discusión la calidad de trabajador oficial que ostenta el demandante al servicio de la Universidad del Valle inicialmente mediante contratos a término fijo y desde el 1° de agosto de 2001 a término indefinido. Además, que de conformidad con la ley la convención colectiva de trabajo es el instrumento con el cual se regulan las condiciones entre empleadores y trabajadores. Respecto de la inaplicación del Acuerdo extra convencional, la A quo se apoyó en precedentes jurisprudenciales sobre la ineficacia de los acuerdos cuando desmejoran las condiciones pactadas convencionalmente, definiendo que la exclusión de algunos trabajadores que suscribieron contrato de trabajo indefinido, es atentatoria contra el derecho a la igualdad, lo que conlleva a atender las súplicas de la demanda.

RECURSO APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, las partes censuraron la decisión de primera instancia, argumentando:

La parte demandante: pretende que se condene además al pago de la prima de vacaciones con fundamento en el artículo 25 de la convención colectiva vigente a 1996.

La parte pasiva de la litis pretende la revocatoria de la decisión argumentando que no se puede desconocer el acuerdo modificatorio de la convención colectiva dado que ello atenta contra el libre derecho de negociación por haber sido una válida manifestación de la voluntad de los trabajadores, aunado a que el mismo estuvo revestido de las formalidades que impone la ley y que con él no transgredió los derechos mínimos de los trabajadores. Que el fallo no atiende el artículo 480 del CST que permite la revisión de acuerdos colectivos cuando sobrevengan situaciones imprevisibles a la normalidad económica, como era el caso de la Universidad del Valle, que se hallaba en una crisis



financiera. Se opone además a la condena por concepto de nivelación salarial aduciendo que existió un factor subjetivo que originó la diferencia salario entre Hilda Mireya Ocampo, Rafael Rodríguez Manchola y el señor Harold Hernán Tulande, pues en las actas de nivelación de los dos primeros se acreditó que tenían formación tecnológica aunado a que realizaron aportes institucionales a la universidad, ejecutando labores diferentes y alternas a las propias del cargo de Aseador, en apoyo al programa de gestión integral de residuos sólidos.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con los argumentos expuestos por las partes, corresponderá a la Sala determinar si 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, orientada a excluir a los trabajadores oficiales que firmaran contrato a término indefinido, de algunos beneficios pactados es ineficaz, y en consecuencia, si tiene derecho a que se le paguen las prestaciones convencionales excluidas como prima de vacaciones.

Sea lo primero precisar que en el presente trámite no es materia de discusión:

- Que el demandante se vinculó a la Universidad del Valle, inicialmente mediante contratos de trabajo a término fijo que se celebraron a partir del 01 de junio de 1995 hasta el 30 de junio de 2001 (folios 36-75);
- Que, a partir del 01 de agosto de 2001, el demandante celebró contrato de trabajo a término indefinido, el que aún se encuentra vigente (folios 76-78); y que el cargo que desempeña es el de Aseador

Sea lo primero, definir la naturaleza jurídica del vínculo laboral que une a las partes que integran la presente litis, y para ello es necesario traer a colación el artículo 122 del Decreto 80 de 1980 -por medio el cual se organizó el Sistema de Educación Post-secundaria- que determinó, que el personal administrativo de las instituciones oficiales de educación superior estaría integrado por empleados públicos y trabajadores oficiales, teniendo ésta última calidad quienes desempeñaran funciones de construcción, preparación de alimentos, actividades agropecuarias, jardinería, aseo y mantenimiento de edificaciones o equipos.



De acuerdo con la certificación expedida por el plantel educativo demandado y que obra a folios 24, el promotor de esta acción se desempeña como Aseador, por lo tanto, es claro que tiene la calidad de trabajador oficial.

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”*.

El artículo 39 de la Constitución Política, consagra el derecho de asociación y con él la facultad de hacer negociaciones colectivas, con el fin de regular las relaciones laborales, que se hace efectivo, 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 (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P.). Cuya 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.

Sobre la existencia de Acuerdos Extra Convencionales la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido en abundante jurisprudencia, que por voluntad autónoma de las partes se pueden suscribir estos acuerdos, reconocidos en dos clasificaciones: i)



Aclarativos, que buscan esclarecer asuntos confusos y deficientes de lo pactado a través de un instrumento colectivo, y ii) Modificatorios, que son los tendientes a cambiar aspectos que ya han sido previamente definidos en el instrumento colectivo o a introducir unos diferentes a los ya acordados, no obstante, estos acuerdos extra convencionales modificatorios 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 legales o convencionalmente establecidas. Pronunciamientos que se pueden consultar en sentencia del 3 julio 2008, rad. 32347 reiterada en entre otras en la CSJ SL, 20 junio 2012, rad. 39744.

Solicita la parte demandante que se declare la ineficacia del Acuerdo Extra Convencional celebrado entre el Sindicato de Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia "SINTRAUNICOL" y la UNIVERSIDAD DE VALLE, el 01 de junio de 2001, en el cual se realizó una modificación a la Convención Colectiva de Trabajo.

Al respecto, tenemos que el artículo 1º de la Modificación de la Convención Colectiva, celebrado el 11 de junio de 2001, indica:

"ARTICULO 1º.- 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 fijó 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 "..."

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 de 1995 y sus modificaciones.

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

(...)"



Conforme a lo anterior, la Sala sostendrá la tesis de que, la modificación a la Convención Colectiva es INEFICAZ, por cuanto violó el derecho a la igualdad del trabajador, al excluirlo discriminatoriamente, por haber celebrado un contrato de trabajo a término indefinido, y establecer condiciones diferenciales con los demás trabajadores sindicalizados por el sólo 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 de su desmejora o eliminación, situación que vulnera la protección de rango constitucional otorgada al trabajo, su estabilidad y otros derechos fundamentales como la igualdad.

Y es claro 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 1º del acuerdo de modificación a la convención colectiva, aportado de folios 361 se dijo *“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 de la entidad demandada, de no seguir con los derechos convencionales anteriores.

Exclusión que desconoce el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en la medida en que el artículo 1, establece que la discriminación comprende a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrán ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

En efecto, excluir a un trabajador de la aplicación de la convención por tener un contrato a término indefinido resulta discriminatorio en los términos del literal b) de dicho convenio.



En ese orden de ideas, el artículo 13 de la Carta Política, consagra el derecho a la igualdad, bajo el cual todas las personas reciben la misma protección y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades; el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva; El Estado debe también proteger especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta. Derecho éste que 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 encuentran la igualdad.

En palabras de la Corte Constitucional, sobre el derecho fundamental, valor y principio a la igualdad, expuestas en la sentencia C-250 de 2012, concreta cuatro mandatos: a) trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas; b) Trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no compartan ningún elemento común; c) Trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes que las diferencias (trato igual a pesar de la diferencia), y d) Trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso, las diferencias sean más relevantes que las similitudes (trato diferente a pesar de la similitud).

Expresando textualmente la Guardiana de la Constitución en la providencia citada:

“De los diversos contenidos del principio general de igualdad, surgen a su vez el derecho general de igualdad, cuya titularidad radica en todos aquellos que son objeto de un trato diferenciado injustificado o de un trato igual a pesar de encontrarse en un supuesto fáctico especial que impone un trato diferente, se trata entonces de un derecho fundamental que protege a sus titulares frente a los comportamientos discriminatorios o igualadores de los poderes públicos, el cual permite exigir no sólo no verse afectados por tratos diferentes que carecen de justificación sino también, en ciertos casos, reclamar contra tratos igualitarios que no tengan en cuenta, por ejemplo, especiales mandatos de protección de origen constitucional.”



En ese orden de ideas, 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 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 constitucional el objetivo perseguido es válido en cuanto a la estabilidad de las finanzas, sin embargo, el trato para este caso específico es desproporcionado.

Al darse lectura al acuerdo modificatorio, claro se observa una desmejora para los trabajadores, en tanto, conforme a los beneficios reconocidos en las Convenciones Colectivas vigentes (folios 80-145) 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.

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 (folio 76-78), 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 el 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*», (folio 283), 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 (folio 103-107), 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 (folio 105 vto).

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 artículo 480 del CST.

Con fundamento en lo expuesto, se confirmará la decisión de la *a quo*, en cuanto no encontró ajustado a derecho el acuerdo extra convencional.

Descendiendo al caso que nos ocupa se aportaron como medio de prueba copia de los contratos de trabajo a término fijo suscritos por las partes (fl. 36 a 75). Igualmente se acompañó al plenario certificación expedida por el Fiscal de la organización sindical SINTRAUNICOL – CALI (fl. 79), que informa que el demandante estuvo afiliado a esa agremiación del 6 de diciembre de 1996 al 11 de mayo de 2005 y del 09 de agosto de 2007 al 19 de enero de 2012 y que actualmente no es afiliado, pero aporta para beneficiarse de la convención colectiva. Además, se encuentran las Convenciones suscritas entre la Universidad del Valle y el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA “SINTRAUNICOL – Seccional Cali- y la UNIVERSIDAD DEL VALLE con vigencia año 1995- 1996 (fl. 80 a 90), Convención Colectiva 1997 (fls. 91 a 98) convención colectiva 1998 (fl. 99 a 102), la convención colectiva 1999 (fl. 103 a 107) la convención colectiva 2005-2006 (fl. 108 a 112), modificación celebrada el 07 de julio de 006 (fl. 113 a 115), la convención colectiva 2007-2009 (fl. 113 a 122), la convención colectiva 2010- 2011 (fl. 123 a 128).



De acuerdo con la prueba documental antes citada, se concluye que el actor como trabajador oficial y hacer aportes a la agremiación sindical es beneficiario de la convención colectiva.

A continuación, se analiza el resto del petitum demandatorio:

Nivelación salarial:

Reclama el demandante que se acceda a la nivelación salarial a un rango superior al que tiene actualmente, que es nivel A, según lo previsto en la Resolución No. 2276 de diciembre 14 de 1995, modificada por la Resolución No. 247 de 1996, que hizo ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales por haber cumplido con los factores de evaluación que son: 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 él, lo que también predicó de la señora Hilda Mireya García de Campo, Jorge Aníbal Muñoz y Javier Montoya Valencia.

Concluyó la A quo que se encontró configurado el trato discriminatorio, en materia prestacional, entre el demandante y los señores Hilda Mireya Ocampo y Rafael Rodríguez Manchola lo que le llevó a conceder la nivelación deprecada.

En ese orden de ideas, y en aras de determinar si le asiste derecho al 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 el cual 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.

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.

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

(...)

Ante lo cual cabe decir que si bien puede el empleador establecer un trato remuneratorio diferente para dos trabajadores que han desempeñado el mismo cargo, en la misma jornada, para que ese trato disímil sea legítimo tendrá que acreditar motivos relevantes, en cuanto a la diferente eficiencia de ellos, es decir, acreditar que el factor subjetivo es dispar. Pero para ese efecto deberá demostrar 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.

De ahí que la Sala considere que la aplicación del denominado “sistema de bandas” puede reputarse legítimo para establecer diferencias remuneratorias entre dos trabajadores que tienen el mismo puesto de trabajo, con la misma jornada, siempre y cuando se cumplan dos condiciones: i) que los criterios de calificación sean objetivos, vale decir, que no impliquen segregación indebida, lo que significa que no sean contrarios a los principios y valores constitucionales y a las reglas legales; y ii) que el empleador compruebe que dichos criterios ha sido aplicados a los trabajadores objeto de comparación, de forma sistemática y periódica. No basta, pues, con acreditar la existencia de una política de remuneración, sin que se demuestre que ella ha sido aplicada regularmente a los trabajadores que se comparan.”

Al analizar el material probatorio encontramos a folio 35 del expediente, escrito mediante el cual el Comité de Nivelación de Trabajadores Oficiales de la Universidad del Valle, de fecha 10 de abril de 2017, señala que se revisó la solicitud de nivelación y “concluye que el estudio no puede realizarse con base en la Resolución de la Rectoría número 2276 del 14 de diciembre de 1995 y su



modificación consignada en la resolución 247 de 1996, teniendo en cuenta la fecha de vinculación mediante contrato laboral a término indefinido (01-08-2001), a la Universidad del Valle”

Debe definir la Sala, si el promotor de esta acción se encuentra en la misma banda salarial respecto a las personas con las que pretende nivelarse, es decir, si desempeñan el mismo cargo, se analiza el material probatorio:

Obra copia de la relación de personal al servicio de la demandada, fechada el 03 de febrero de 2015, proveniente de la Vicerrectoría Administrativa - División de Recursos Humanos de la Universidad del valle, documento no desconocido por la parte demandada, indicando que para esa anualidad el señor RAFAEL RODRIGUEZ devengó \$2.720.776, Aseador grado 01, y el demandante señor HAROLD HERNAN TULANTE, devengaba \$1.371.992, Aseador grado 02 (fls. 149 y 150)

A folios 35 del expediente, obra escrito mediante el cual el Comité de Nivelación de Trabajadores Oficiales de la Universidad del Valle, de fecha 10 de abril de 2017, señala que se revisó la solicitud de nivelación y “concluye que el estudio no puede realizarse con base en la Resolución de la Rectoría número 2276 del 14 de diciembre de 1995 y su modificación consignada en la resolución 247 de 1996, teniendo en cuenta la fecha de vinculación mediante contrato laboral a término indefinido (01-08-2001), a la Universidad del Valle”

Reposa como material probatorio la copia de la Resolución 2.276-95 de Rectoría, expedida por la entidad demandada, (fl. 141 -145) a través de la cual “*crea dos niveles adicionales a los ya establecidos en el Escalafón para cargos de Trabajadores Oficiales*”.

Disponiendo textualmente el parágrafo 1 del artículo 1:

“Para acceder a estos dos oficiales deben cumplir con los siguientes factores de evaluación, formación académica, antigüedad laboral, conocimientos e idoneidad y/o experiencia, conforme se detalla más adelante.”

El parágrafo 2 dispone:

“En conformidad con el considerando 3 de la presente, incorporar esta Resolución a la Convención Colectiva de Trabajo Vigente.



NIVEL A

FACTORES DE EVALUACION

EDUCACION	<i>Título de formación tecnológica, o técnica profesional de dos (2) años aprobados de formación universitaria en entidades de educación superior acreditadas ante el ICFES, o quien a juicio del Consejo de Departamento haya realizado aportes al desarrollo institucional.</i>
ANTIGÜEDAD Y/O EXPERIENCIA	<i>Nueve (9) años de antigüedad en la Universidad o cuatro (4) años de nivel anterior.</i>
CONOCIMIENTO	<i>Los inherentes al cargo y/o a la carrera que se acredita</i>
IDONEIDAD	<i>Haber demostrado aptitud en el desempeño de las funciones del nivel anterior</i>

NIVEL B

FACTORES DE EVALUACION

EDUCACION	<i>Título de formación tecnológica, profesional o seis (6) semestres aprobados de formación universitaria en entidades de educación superior acreditadas ante el ICFES, o quien a juicio del Consejo de Departamento haya realizado aportes al desarrollo institucional.</i>
ANTIGÜEDAD Y/O EXPERIENCIA	<i>Once (11) años de antigüedad en la Universidad o dos (2) años de nivel A o cuatro (4) en cualquier nivel.</i>
CONOCIMIENTO	<i>Los inherentes al cargo y/o a la carrera que se acredita</i>
IDONEIDAD	<i>Haber demostrado aptitud en el desempeño de las funciones del nivel anterior</i>

Claramente se observa que la remuneración para el nivel A era de \$561.023, mientras para el nivel B era de 631.145. (fl. 141)

El artículo 2 determina sus funciones así:



- a) *De carácter general, las que de acuerdo con su formación profesional o técnica especializada den apoyo a los diferentes procesos académicos administrativos de la Universidad.*
- b) *De carácter particular, sus funciones corresponderán a las especialidades del área donde desempeñen sus funciones profesionales o técnico-especializadas.*

Dispone el artículo 3.

“Que la comisión de nivelación establecida mediante Acuerdo Convencional de fecha 12 de marzo de 1992 ajustará el estudio de Escalafón que hay vigente y será la encargada de estudiar y decidir en cada caso, quienes cumplen son los requisitos exigidos para desempeñar las funciones de los niveles anteriormente definidos.

Artículo 4. Para el estudio y definición de la ubicación inicial de los trabajadores oficiales en sus correspondientes niveles, dispone la comisión de que habla el Artículo anterior de un plazo hasta el 31 de enero de 1996.”

Igualmente, hace parte del material probatorio la copia de la Resolución N. 247 del 02 de febrero de 1996, mediante la cual “se modifica y se adiciona la Resolución N. 2276 de diciembre 14 de 1995”. La primera modificación es que ese nuevo acto administrativo también se debe incorporar a la convención colectiva de trabajo y que los ajustes salariales a que dan lugar los movimientos en los niveles contemplados, se causan a partir del 1 de enero de 1996.

Si bien, con la documental antes citada, el plantel educativo establece dos niveles de cargos, correspondía acreditar debidamente por qué el actor estaba en otro nivel diferente a los otros trabajadores que citó al proceso y que hacen la misma labor, dado que es el empleador quien está en mejor posición para demostrar las condiciones que llevan a establecer diferencias salariales, dado que debe contar con las hojas de vida, que permitiera inferir los factores que generan la desigualdad en el valor de la remuneración. Deber proceso que omitió, mientras el actor allegó con su escrito demandatorio que ostenta el título de TECNICO EN GESTION EMPRESARIAL, desde el 18 de diciembre de 2004, el que fue otorgado por la Fundación para el Desarrollo Técnico Empresarial, entidad aprobada por la Secretaría de Educación Municipal según Resolución N. 1968 del 18 de agosto del 2004, como se evidencia a folios 26.



Se acompañó igualmente el contrato de trabajo suscrito entre el actor como Trabajador Oficial y el plantel educativo, el 12 de junio de 1995 (fl. 36 a 38).

Hace parte del material probatorio el formato establecido por la Vicerrectoría Administrativa – División de Recursos Humanos de la Universidad del Valle, mediante la cual se hace la solicitud de nivelación, presentada por el demandante el 27 de octubre de 2016 (fl. 23).

Claramente de la prueba documental aportada por el actor y no desconocida por la parte pasiva de la litis, se observa claramente que el demandante reúne los requisitos para recibir la remuneración del nivel B, al dado que se exige el título de formación tecnológica, el que ostenta desde el año 2004. (fl. 26), en cuanto a la antigüedad y/o experiencia, lleva del 1995 al 2016 cuando hace la solicitud del cambio de nivel, más de 21 años al servicio de la Universidad del Valle, cuando la Resolución 2276-95, exige un mínimo de 11 años, además, lleva más de 4 años en el nivel Adicional, por cuando lo informa la solicitud de nivelación, la última fue de marzo de 2012 y la nueva es del 27 de octubre de 2016 (fl. 23).

Además, se allegó los tabulados de pagos de los señores Rafael Rodríguez Manchola (fls 168-179), Javier Montoya Valencia (fls 185) e Hilda Mireya García de Campo (fls 188-190) - trabajadores con los que compara su asignación salarial, e igualmente se allegaron comprobantes de los pagos, acreditándose el valor que recibió el demandante, uno de ellos corresponde a la segunda quincena de diciembre de 2014 (fl. 154), observándose que el sueldo básico era de \$685.996. Para el mismo período el señor RAFAEL RODRIGUEZ MANCHOLA, quien también ocupa el cargo de Aseador, devenga como salario básico \$1.360.388 (fl. 172) para el mes de septiembre de 2015 el actor percibía \$717.964 (fl.157) mientras la señora HILDA MIREYA GARCIA, quien también ocupa el cargo de Aseadora, devengó para ese período \$1.423.782 (fl. 188). Para diciembre del año 2016 el demandante tuvo una remuneración de \$773.750, (fl.162) y el señor RAFAEL RODRIGUEZ devengó \$1.534.111(fl. 174) Apreciándose claramente diferencias salariales.

De las pruebas documentales es evidente que la modificación a la Convención Colectiva suscrita el 11 de junio de 2001, efectivamente desmejoró las condiciones convencionales establecidas para



los trabajadores oficiales al excluirlos de su aplicación, como es el caso de la demandante, lo que consecuentemente generó desigualdad con otro de sus compañeros que prestan el mismo servicio y en iguales condiciones.

Debe la Sala hacer claridad, que en proceso radicado 760013105-003-2017-00173-01, Magistrada Ponente, Dra. Clara Leticia Niño Martínez, se absolvió a la entidad demandada de la nivelación salarial, dado que no se encontró prueba que llevara a establecer la desigualdad pregonada por la parte actora. A diferencia del material recaudado en el plenario que hoy nos ocupa, como el antes citado, que conllevará a accederse a las súplicas de la demanda.

Bajo las anteriores consideraciones se mantendrá la decisión de primera instancia que ordenó la nivelación salarial, no habiendo sido objeto de censura la excepción de prescripción, ni la liquidación ordenada por tal concepto, lo que conllevará a mantenerse incólume la providencia de primera instancia en ese punto.

Prima de vacaciones:

Reclama la parte actora en el recurso de alzada el pago de la prima de vacaciones de conformidad con el artículo 25 de la convención colectiva vigente desde el año 1996, por cuanto le fueron canceladas sobre 15 días de salario cuando dicho artículo señala que son 30 días de salario básico.

Sea lo primero reiterar que el actor al haber realizado el pago de la cuota sindical (fl 151 y siguientes), lo que lo hace beneficiario de la norma convencional de conformidad con el artículo 470 de. CST.

Se allegó al plenario un ejemplar de la convención colectiva 1996 (fl. 88 vto a 89) que contiene la correspondiente nota de depósito (fl. 90), cuya vigencia fue establecida en el artículo 6, rigiendo del 1 de enero al 31 de diciembre de 1996, sin que exista el articulado 25 que reclama la parte actora, ni en ninguno de sus apartes se refiere a la prima de vacaciones.



La convención colectiva que rigió para el año 1997, en su artículo 21 refiere a las vacaciones, que corresponde a un derecho equivalente a 30 días cronológicos por año de servicios (fl. 97), sin que ese acuerdo convencional haya establecido el derecho a la prima de vacaciones que reclama la parte activa de la litis, por consiguiente, no se atiende la petición por falta de soporte normativo.

Son suficientes las consideraciones expuestas, para confirmar la condena por nivelación salarial, habiendo realizado la Sala el análisis de los argumentos expuestos por las apoderadas de las partes en los alegatos de conclusión.

Costas en esta instancia a cargo de la demandada y en favor de la demandante. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

DECISION

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 número 002 emitida el 22 de enero de 2020, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia a cargo de la entidad demandada y a favor del promotor de este proceso. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
HAROLD HERNAN TULANDE
VS. UNIVERSIDAD DEL VALLE
RAD. 76-001-31-05-001-2018-00072-01

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: HAROLD HERNAN TULANDE ORDOÑEZ

APODERADA: VIVIANA RICO BLANDON

Correo electrónico

VIVIANARICOB@GMAIL.COM

DEMANDADO: UNIVERSIDAD DEL VALLE

APODERADA: EMILCE CADENA HURTADO

Correo electrónico:

www.mca.com.co

emilscahur@hotmail.com

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ

Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA

Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ

Magistrada

(en uso de permiso)

Rad. 001-2018-00072-01