



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Primera de Decisión Laboral

Magistrado Ponente:

Fabio Hernán Bastidas Villota

Diecisiete (17) de junio de dos mil veintidós (2022)

Clase de proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	76-001-31-05-002-2015-00076-01
Juzgado de primera instancia:	Segundo Laboral del Circuito de Cali
Demandante:	Nicolás Hinestroza Valois
Demandado:	Universidad del Valle
Asunto:	Confirma la sentencia. – Prestaciones económicas convencionales.
Sentencia escrita No.	147

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020 convertido en legislación permanente mediante la Ley 2213 de 2022, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la apoderada judicial de la Universidad del Valle, contra la sentencia No. 232 emitida el 30 de septiembre de 2019 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Procura el demandante que se declare ineficaz el acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio de 2001 entre la Universidad del Valle y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia –

SINTRAUNICOL, Seccional Cali, que modificó la convención colectiva de trabajo; así como al reconocimiento de los beneficios económicos convencionales pactados, en calidad de afiliado al sindicato y de trabajador oficial vinculado mediante contrato a término fijo, desde el 22 de enero de 1999 hasta el 30 de junio de 2001 y luego en forma continua hasta el 1º de agosto de 2001, fecha en que suscribió contrato de trabajo a término indefinido.

En consecuencia, se condene al ente convocado por: **i)** prima de navidad y correspondiente a 70 días de salario, y las dejadas de cancelar a razón de 40 días por año, vacaciones y prima de vacaciones, concepto del cual se le adeuda 15 días por año, conforme a los artículos 25 y 26 de la convención colectiva de 1996; **ii)** a la pensión de jubilación extralegal prevista en el artículo 69 numeral 1º de la Convención Colectiva de Trabajo, por haber cumplido con el requisito de 20 años de servicios a la universidad y tener más de 48 años de edad. **iii)** a la nivelación salarial de «*NIVEL A*» por estudios y/o experiencia, de acuerdo con las Resoluciones 2.276 del 14 de diciembre de 1995 y 247 de 1996, mediante las cuales se hicieron ajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales, «*por haber cumplido con los factores de evaluación (...) formación académica, antigüedad, conocimientos e idoneidad y/o experiencia*»; y, **iv)** la indexación de las condenas. (Fls. 4 a 12 expediente físico).

2. Contestación de la demanda.

2.1. Universidad del Valle

La entidad demandada, mediante escrito visible a los folios 357 a 367 ibidem, dio contestación a la demanda, la cual, en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal no se estima necesario reproducir. (Art. 279 y 280 C.G.P.)

3. Decisión de primera instancia.

3.1. La *a quo* emitió sentencia No. 232 emitida el 30 de septiembre de 2019. Decisión en la que dispuso: “**Primero: Inaplicar** el acuerdo extra convencional suscrito entre SINTRAUNICOL y la Universidad del Valle, de conformidad con las consideraciones señaladas en esta decisión. **Segundo: Condenar a la Universidad del Valle a reconocer y pagar a favor de Nicolás Hinestroza Valois,**

el reajuste de las prestaciones sociales, las cuales deberán reconocerse y cancelarse conforme a la convención colectiva de trabajo vigente, reconociéndose a favor del accionante los siguientes valores, por los siguientes conceptos: **Concepto de reajuste de vacaciones**, deberá cancelarse al accionante para el año 2011 \$426.279 33. para el año 2012 \$450.150,80. para el año 2013 \$274.801,07. Para el año 2014 \$530.593,00. **Por concepto de prima de vacaciones:** Se le deberá cancelar para el año 2011 \$581.290,00. Para el año 2012 \$631.842, 00. Para el año 2013 \$132.734, 0. Para el año 2014 \$723.537,00. **Por concepto de prima de navidad:** No se profiere ninguna condena por los años 2011 y 2012. Se le reconoce este beneficio por el año 2013 \$959.962,33. Para el año 2014 \$914.229,00. Las sumas a las que ha sido condenada la entidad demandada, deberán reconocer las debidamente indexadas al momento de su pago. Las prestaciones legales y extralegales otorgadas deberá liquidarlas la entidad demandada, hasta la vigencia del vínculo laboral. **Segundo:** Se condena la Universidad del Valle a reconocer un 5% sobre el salario básico que devenga Nicolás Hinestroza Valois, a partir del mes de mayo de 2014, arrojando como reajuste por esa anualidad la suma de \$762.863, debiéndose reajustar igualmente la nivelación salarial en los mismos términos indicados para el reconocimiento de los derechos legales y extralegales mencionados anteriormente. **Tercero:** Se absuelve a la Universidad del Valle, de los demás cargos formulados por el demandante. **Cuarto:** Se imponen costas a la parte vencida en juicio...”

3.2. Para adoptar tal determinación, evocó el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el precedente jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el Art. 53 de la Constitución Política, y el artículo 1¹ del acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio de 2001 entre el Sindicato Nacional de Trabajadores y empleados universitarios de Colombia “SINTRAUNICOL” Seccional Cali y la Universidad del Valle, así como el parágrafo 1².

¹ “Vinculación de trabajadores oficiales a término indefinido para los cargos de jardinero, plomero, electricista y aseo. A partir del primero (1º) de agosto de 2001, la Universidad vinculara mediante contrato a término indefinido los trabajadores que está 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 sean respecto de personas que hubiesen tenido con la Universidad contrato a término fijo en épocas anteriores, se harán bajo prestaciones de Ley, a saber: 30 días de primas de navidad (15 días que se pagarán en junio y 15 días que se pagarán en diciembre) y 15 días de vacaciones. Por lo tanto, lo aquí acordado se constituye para este propósito y para estos nuevos contratos, en una modificación de común acuerdo entre las partes, de la convención colectiva vigente”

² Los trabajadores De qué trata este artículo tendrán como requisitos para acceder al derecho a la pensión de la jubilación, los vigentes conforme a la Ley y no a los pactados convencionalmente en fechas anteriores, a la presente modificación de la convención colectiva del trabajo”

Prosiguió su exposición, señalando que “...podría considerarse que, al haberse modificado la convención colectiva de trabajo, de común acuerdo entre las partes, vale decir, entre SINTRAUNICOL y la entidad demandada Universidad del Valle, dicho acuerdo no vulnera los derechos de los trabajadores, pues fue un acto de negociación voluntario, en donde no existe vulneración de las garantías convencionales. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia (SL22224 de 2017) en reiteradas posiciones ha señalado que en convenio colectivo no es absoluto, (...) no puede desconocer principios, valores o derechos constitucionales o legales, que produzcan vulneración injustificada de derechos ajenos o de terceros (...)”. Premisas que le permitieron concluir que, no es posible que un trabajador renuncie a los derechos adquiridos mediante la negociación colectiva.

Advirtió, que el acuerdo extra convencional celebrado el 11 de junio de 2001 entre SINTRAUNICOL y la Universidad del Valle, en efecto modificó los derechos convencionales de los cuales venía disfrutando el actor desde su vinculación, al haberse modificado su modalidad contractual, de un contrato a término fijo por uno a término indefinido. Evento del cual infiere, “no puede traer como consecuencia, la pérdida de los beneficios de los que venía disfrutando antaño”.

Consideró era viable la inaplicabilidad del Acuerdo extra convencional suscrito entre SINTRAUNICOL y la Universidad del Valle, el 11 de junio de 2001, respecto de los beneficios convencionales allí pactados, tales como: prima de navidad, prima de vacaciones, nivelación salarial y pensión de jubilación extralegal en los términos del convenio colectivo vigente.

Argumento respecto del cual, partió a realizar un pronunciamiento de manera individual de cada uno de los pedimentos insertos en el escrito introductor, de la siguiente manera:

En lo que atañe a la pretensión **encaminada a la pensión de jubilación convencional** (Artículo 69³ de la convención colectiva de trabajo), emitió

³ “A partir de la firma de la presente convención colectiva de trabajo, la Universidad del Valle jubilará a los 48 años de edad y 20 años de servicios, a los trabajadores que hayan trabajado como mínimo 15 años continuos o discontinuos al servicio de la Universidad del Valle y 5 años más al servicio de cualquier entidad del estado con el 100% del salario promedio devengado en el último año de servicio, más la doceava parte de la última prima. 2. Los trabajadores que no hayan laborado como mínimo 15 años en la Universidad del Valle, se jubilarán a los 50 años de edad y 20 años de servicios computables para tal fin, de acuerdo a la siguiente tabla: a) Quien haya prestado menos de 10 años continuos o discontinuos a la Universidad del Valle, se jubilara con el 90% del salario promedio devengado en el

decisión absolutoria, pues verificó que el actor prestó servicios a la Universidad del Valle desde el 22 de enero de 1999 al 30 de junio de 2001 (folios 44 a 61) dos años, cinco meses y 8 días y desde el 1° de agosto de 2001 hasta la fecha. Y además enunció que:

“...el accionante nació el 15 de agosto de 1958, acreditando 48 años de edad, el 15 de agosto del año 2006, fecha para la cual se encontraba trabajando para la demandada desde hacía 7 años, no acreditando así el cumplimiento del requisito exigido en el numeral 1° del mencionado Artículo 69 de la convención colectiva, mencionada anteriormente.

Ahora bien, se tiene que el demandante Hinestroza Valois, cumplió 50 años de edad el 15 de agosto del año 2008, fecha para la que contaba con 9 años de servicios prestados a la Universidad del Valle, cumpliendo con el requisito del numeral 2°, literal a) del artículo señalado anteriormente, que permite acceder a la pensión por haber prestado servicios por menos de 10 años. Sin embargo, cumplió el requisito de los 20 años de servicios en el año 2019, debiéndose señalar conforme a lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2005, a través del cual se estableció que los derechos pensionales convencionales, no puede ir más allá del 31 de julio de 2010.

Respecto de las **prestaciones sociales extralegales**, relató que era procedente ordenar el pago de las mismas, acorde a la convención colectiva aportada. Descendió previamente a estudiar la **excepción de prescripción** propuesta por el extremo pasivo, confrontando que el actor elevó derecho de petición el día **4 de noviembre de 2014**, de donde dedujo, se interrumpió el fenómeno prescriptivo, respecto de los derechos salariales y prestaciones legales y convencionales al **4 de noviembre de 2011**.

Bajo la anterior premisa, rememoró los artículos 24 y 25 de la convención colectiva, que consagran el derecho a las vacaciones y a la prima de vacaciones. Expresando que el actor tiene derecho a disfrutar de 32 días de **vacaciones** al año, así: *“Para el año 2011 se le debe reajustar por concepto*

último año de servicio, más la doceava parte de la última prima. b) Quién haya prestado servicios a la Universidad del Valle durante período de 10 a 15 años continuos o discontinuos, se jubilará con el 100% del salario promedio devengado durante el último año de servicios, más la doceava parte de la última prima”.

de vacaciones la suma de \$426.279,33. Para el año 2012 se le debe reajustar la suma de \$450.150,80. Para el año 2013 la suma de \$274.801,07. Para el año 2014 la suma de \$762.863,85”.

En relación con la **prima de vacaciones**, indicó que se le adeuda para el año 2011 \$581.290. Para el año 2012 \$613.842. Para el año 2013 \$132.734. Para el año 2014 \$762.863,85. A su turno, en lo que respecta a la **prima de navidad** correspondiente a los años 2011 y 2012, adujo se le adeudaba para el año 2013 la suma de \$959.962,33. Para el año 2014 \$762.863,85. Sumas respecto de las que advirtió, debían ser indexadas al momento de su pago.

Prosiguió con el tema de la **nivelación salarial pretendida**. Para lo suyo, evocó el Artículo 10⁴ de la convención colectiva y el artículo 8⁵ de la Resolución 2276 de 1995. Luego trajo a colación los folios 21 a 37 de donde advirtió que el actor había recibido capacitaciones, además, se le otorgó el título de administrador de medio ambiente y de recursos naturales, expedido por la Universidad Autónoma de Occidente; medios probatorios que le permitieron concluir que el actor resultaba beneficiario del aumento salarial de un 5% a partir del mes de mayo de 2014, en la suma de \$ 762.863. Insistiendo en que le correspondía a la entidad demandada reajustar, a partir del año 2015, todos los demás derechos legales y extralegales causados, de acuerdo con la nivelación salarial ordenada.

4. La apelación.

Contra esa decisión, la apoderada judicial de la Universidad del Valle formuló recurso de apelación.

4.1. Apelación Universidad del Valle.

4.2.1. Apoyó la censura, en que no es procedente declarar la ineficacia de la modificación a la convención colectiva, pues la misma se efectuó en desarrollo

⁴ “Para el estudio, las comisiones deberán tener en cuenta los siguientes criterios: 1. *Factores de escolaridad y experiencia o capacitación, habilidad y entrenamiento equivalente. En todos los casos los requisitos exigidos deberán ser comprobados y demostrados en el proceso de selección.* 2. *Este manual y solo este, será para regir las movilizaciones internas y externas de trabajadores oficiales de la Universidad.*”

⁵ “El funcionario que continúe desempeñando su labor no docente en los niveles adicionales aquí establecidos recibirá los siguientes reconocimientos por estudios adicionales: (..) B), por título de pregrado 5% sobre el salario básico”.

del principio de la autonomía de voluntad, tiene plena validez, no se desconocieron los derechos mínimos, ni se desmejoraron las condiciones laborales. No se concretó discriminación alguna, a la luz de lo establecido en el Artículo 480 del C.S. del T.

Agrega, los derechos otorgados por el *a quo* se encuentran consignados en las convenciones colectivas de los años 1995 y 1996, por lo que no le son aplicables al demandante, pues su vinculación se dio hasta el año 1999, esto es, en vigencia de otras convenciones que no consagraban ni la prima de vacaciones ni la prima de navidad.

Ahora, insistió en que no era dable el otorgamiento de las vacaciones, al no haber sido solicitada en el líbello introductorio. Concepto que aduce fue cubierto oportunamente, conforme a lo establecido en la Ley.

Inmediatamente enunció que la nueva vinculación del demandante a partir del año 2001, trajo consigo una nueva relación laboral y por ende, nuevas condiciones avaladas por los acuerdos convencionales. Premisa de la cual dedujo que el demandante no cuenta con derecho convencional alguno, atendiendo las modificaciones convencionales emanadas en el marco de las negociaciones directas, con fuerza vinculante.

Recabó en que no ha habido desigualdad, ni discriminación, tampoco trato diferenciado en el caso del actor en lo que respecta a otros trabajadores; ya que las circunstancias difieren unos de otros, ya sea por la fecha de ingreso a la universidad, otros por la normatividad a aplicar, o por la antigüedad, o las convenciones colectivas aplicables, los aportes efectuados a la universidad, también por las funciones adicionales tales como son brigadistas.

5. Trámite de segunda instancia

5.1. Alegatos de conclusión

Las apoderadas judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020⁶, se pronunciaron así:

5.1.1. Parte demandada Universidad del Valle

Dentro del término legal, la actora se pronunció mediante escrito visible a folios 03-10 Archivo 02 PDF.

5.1.2. Parte demandante Nicolás Hinestroza Valois:

Dentro del término legal, la actora se pronunció mediante escrito visible a folios 03-08 Archivo 03 PDF.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar los puntos que el apelante no impugnó.

2. Hechos que no son objeto de debate

Precisa la Sala que, en el *sub lite* no es materia de discusión, que:

i) El demandante prestó sus servicios como aseador en la Universidad del Valle, con contratos sucesivos a término fijo desde el 22 de enero de 1999 hasta el 30 de junio de 2001 (folios 43 a 64, 368), y con contrato a término indefinido a partir de agosto de 2001, el que continuaba vigente a la fecha de interposición de la demanda, 04 de febrero de 2015 (folio 1).

⁶ "Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica".

ii) Que el señor Nicolás Hinestroza Valois ostentó su condición de afiliado a SINTRAUNICOL desde el septiembre de 2000; que presentó renuncia en mayo de 11 de 2005 y se afilió nuevamente el 18 de mayo de 2005. Se encontraba a paz y salvo con las cuotas sindicales (folio 66 y 394).

iii) Que entre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia SINTRAUNICOL subdirectiva Cali y la Universidad del Valle, se celebraron diferentes convenciones colectivas para los años 1995 a 1996 (fl.71 a 100), 1997 (fl. 108 a 122 y 369 a 343), 1998 (fl.124 a 130) 1999 (fl. 132 a 139); 2005 a 2006 (fl. 150 a 153); 2007-2009 (fl. 156 a 160); 2010-2011 (fl. 161 a 164). Modificación a la convención colectiva de 11 de junio de 2001 (fl. 169 a 172; 467 a 470 y 455 a 457) y el depósito del mismo (fl. 460); modificación de la convención colectiva de julio 07 de 2006 (fl.154). Además, la Universidad del Valle emitió la resolución 2.276 del 14 de diciembre de 1995, por medio de la cual se efectúan reajustes al escalafón de cargos de los trabajadores oficiales (fl. 101 a 103 y 384 a 388).

Problemas jurídicos.

Le corresponde a la Sala establecer si:

2.1. ¿El demandante ostenta la calidad de trabajador oficial de la Universidad del Valle? En consecuencia ¿es procedente reconocer las prestaciones extralegales de prima de navidad y prima de vacaciones, contenidas en la convención colectiva vigente para los años 1996 a 1997 incluyendo el reajuste de vacaciones por los años 2011 a 2014, a pesar que su vinculación se dio con posterioridad a dichas datas, -1999-? ¿Se dan los presupuestos normativos y jurisprudenciales para declarar la inaplicabilidad del acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio 2001 entre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia 'SINTRAUNICOL' Seccional Cali y la Universidad del Valle?

2.2. ¿Cumplió el actor con la carga probatoria, en aras de demostrar los factores de evaluación, dispuestos en la Resolución N° 2276 de 1995, para acceder a la nivelación salarial a cargo del ente universitario?

3. Solución al primer problema jurídico planteado.

3.1. La respuesta es **positiva**. El accionante es trabajador oficial de la entidad demandada. En esa condición, le es aplicable la convención colectiva, y por tanto, hay lugar a reconocer al demandante los conceptos de la prima extra de navidad, vacaciones y la prima extra de vacaciones, estipulados en los artículos 24, 25 y 26 de la convención colectiva de trabajo de 1996, la cual se hizo extensiva para el año 1999, atendiendo el artículo 14 del acuerdo convencional de 1999 (fl.138), donde se advirtió que a este último se incorporaba a la convención colectiva vigente para los trabajadores oficiales. El acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio 2001 entre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia 'SINTRAUNICOL' Seccional Cali y la Universidad del Valle resulta inaplicable al presente caso, toda vez que desmejoró derechos de la Convención Colectiva, no siendo ese el mecanismo procedente para ese propósito.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.1.1. Frente a la calidad de trabajador oficial debe tenerse en cuenta que el Acuerdo 04 de 1996⁷ de la Universidad del Valle, por el cual se expide el estatuto general, en su artículo primero señala que es un ente universitario autónomo, con régimen especial. En su artículo 48 establece qué son cargos de trabajadores oficiales los ocupados por personas que desempeñen funciones relacionadas con actividades que contribuyan al desarrollo de los principios y misión académico-administrativa de la Universidad del Valle, tales como conservación, mantenimiento y apoyo. La vinculación de estos trabajadores será mediante Contrato de Trabajo, además, en el Estatuto de Personal Administrativo se enunciarán tales cargos.⁸ El artículo 5 del Estatuto de Personal por su parte señala que son trabajadores oficiales todos los vinculados mediante una relación de carácter contractual laboral⁹.



Acuerdo No. 004 de
7 1 de Octubre de 199

8 <http://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-superior/Estatuto%20General/Estatuto-General.pdf>
9 <http://proxse16.univalle.edu.co/~secretariageneral/consejo-superior/acuerdos/1984/Acu-004-1984estatuto-personal-administrativo.pdf>

En virtud del artículo 69 de la Constitución Nacional, se expidió la Ley 30 de 1992, que precisó, que eran entidades de educación superior, entre otras, las Universidades (artículo 16) e indicó que las estatales u oficiales debían organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial, vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo, ostentado las siguientes características: personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente. Con ello, pueden elaborar y manejar su presupuesto. También anotó que su carácter especial comprendía la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo, el régimen financiero, de contratación y de control fiscal (artículo 57).

La Corte Constitucional, con base en la condición especial de estas instituciones, en sentencia C299-1994 declaró la inexecutable del inciso 2 del artículo 25 del Decreto 1210 de 1993 por el cual se estructura el régimen orgánico de la Universidad Nacional de Colombia, en la que disponía que personas ejercen como trabajadores oficiales.

Con sustento en lo anterior, expresó que, en virtud de esa autonomía, la regulación de sus intereses administrativos y académicos, estaban a cargo de sus propios órganos de gobierno y dirección, sin que la Ley o el ejecutivo pudieran inmiscuirse en esas materias, porque vulnerarían el fuero universitario, al contener, estos, un control limitado, traducido en la supervisión sobre la calidad de la instrucción, el manejo ordenado de la actividad institucional y las observancia de directrices de la política educativa. No puede extenderse al control de los nombramientos del personal, la definición de calidades y la calificación de personal docente o administrativo, entre otras cuestiones.

Así, anotó que el instrumento adecuado para incorporar la «reglamentación sublegal» relativa a la organización y manejo de los centros universitarios, no eran otros que sus propios estatutos, que es diferente a la Ley básica de educación y a la que establece un régimen especial para las universidades del Estado. (SL3974-2021)

Conforme a lo anterior, queda demostrada la calidad de trabajador oficial del accionante, en consideración a que no se debatió que prestó sus servicios

como aseo y posteriormente como jardinero, y así está demostrado en los diferentes contratos y certificaciones aportados al expediente (folios 43 a 64, 368). Dicha prestación, sin duda corresponde a servicios de mantenimiento y conservación de las instalaciones del referido ente universitario, razón por la que adquiere la condición de trabajador oficial conforme a lo consagrado en su Estatuto General. Evento que fue aceptado por el ente demandado, al dar respuesta al hecho segundo de la demanda (fl. 358).

3.1.2. Pasando al otro punto del problema jurídico analizado, se tiene que la inconformidad de la recurrente por pasiva radica en que no es procedente la inaplicabilidad del acuerdo extra convencional suscrito el 11 de junio 2001 entre el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia 'SINTRAUNICOL' Seccional Cali y la Universidad del Valle. En tal virtud, sostiene que el actor no es acreedor del derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones extralegales de prima de navidad y la prima de vacaciones, contenidas en la convención colectiva vigente para los años 1996 a 1997, pues el sindicato contaba con la facultad autónoma para pactar el acuerdo extra convencional evocado, con fuerza vinculante.

3.1.3. Ahora bien, tal como lo indicó la juzgadora de primer grado, se aportaron al plenario las siguientes pruebas, que cobran relevancia para resolver el punto objeto del recurso, entre ellas:

3.1.3.1. La modificación a la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Universidad del Valle y el Sindicato SINTRAUNICOL, de 11 de junio de 2001 (fl. 169 a 172; 467 a 470 y 455 a 457)), que a su tenor señala:

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

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

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

PARÁGRAFO 1º. [...].

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

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

3.1.3.2. Convención colectiva de 1996 suscrita entre la Universidad del Valle y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, Seccional Cali (fl.71 a 100).

ARTÍCULO 25º. PRIMA DE VACACIONES.

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

ARTÍCULO 26º. PRIMA DE NAVIDAD.

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

3.1.3.3. Convención colectiva de 1997 suscrita entre la Universidad del Valle y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia -SINTRAUNICOL-, Seccional Cali (fl. 108 a 122 y 369 a 343):

“ARTÍCULO SEXTO, contratistas para la vinculación de los actuales trabajadores oficiales con contrato. A término fijo a la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, la Universidad del Valle seguirá el siguiente procedimiento (...)

A partir del primero de enero de 1997, la Universidad del Valle hará extensiva a todo el personal de trabajadores oficiales con contrato de trabajo a término fijo el reconocimiento de la prima de Navidad en los términos convencionales, es decir, se pagará anualmente. Por este concepto, el equivalente a 70 días en la forma de tiempos acordados convencionalmente.

(...)

ARTICULO VIGÉSIMO PRIMERO. VACACIONES.

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

3.1.2 Para la Sala, las modificaciones efectuadas al convenio colectivo, en relación con las prerrogativas pretendidas por el demandante, le son aplicables, pues si bien su vinculación se dio para el año 1999, como lo alegó el ente demandado, no es menos cierto que aquellas se hicieron extensivas para el año 1999, atendiendo el artículo 14 del acuerdo convencional de 1999 (fl. 132-139), donde se enunció que a este último se incorporaba la convención colectiva vigente para los trabajadores oficiales, esto es, el de 1996. En tal sentido, es preciso advertir que la convención colectiva de 1998 en su artículo 15 señaló que *“los derechos y prestaciones que no han sido modificados o reglamentados en la presente convención colectiva de trabajo continuarán vigentes e incorporados a ésta. En caso de duda, se aplicará la norma más favorable al trabajador”*

De lo anterior, se concluye que el objeto de estos no varió, pues los cargos de aseo y jardinería fueron desempeñados antes de 2001 y con posterioridad a esta data, como se corrobora de los contratos de trabajo (folios 43 a 64, 368), sin embargo, disminuyó las prerrogativas económicas en virtud del cambio en la modalidad de contratación para causar las prestaciones, ello por cuanto la prima

de navidad de 70 días disminuyó a 30, la prima de vacaciones de 30 se redujo a 15, e igualmente, a este último número de días, las vacaciones.

En ese orden, la modificación convencional que se pretendió introducir a través del referido acuerdo extra convencional resulta inaceptable jurídicamente y por tanto obliga a la inaplicación para el demandante, en cuanto redujo las prestaciones sociales de los trabajadores oficiales que se vinculen por contrato indefinido, pues dicha convención ya había sido suscrita por las partes y debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo, tal y como lo ordena el artículo 469 del código sustantivo del trabajo, imponiendo a las partes su cumplimiento mientras no fuera anulada; salvo que dicho acuerdo tuviera como finalidad incrementar los beneficios dispuestos en este acuerdo, que no fue así (CSJ SL2105-2015 y SL12575-2017, SL3013-2021 y SL2573-2021).

Sobre este aspecto, en decisión SL 3974 de 2021, al tratar un caso análogo, la Sala de Descongestión de la Sala de Casación Laboral sostuvo:

“Ahora desde una visión jurídica, en atención a que la censura afirma que el ad quem ignoró que el artículo 480 del CST, permite la revisión de las convenciones «cuando sobrevengan circunstancias imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica», la omisión de la expresa mención normativa, no conduce a nada diferente de lo inferido, pues de los razonamientos vertidos en el fallo cuestionado, se extrae que adujo que la modificación en la forma de contratación laboral en aras de garantizar una estabilidad financiera de la institución era válida constitucionalmente para el cumplimiento del objetivo; pero que, «el trato para este caso específico es desproporcionado, pues existen otros mecanismos para cumplir dicho fin, el cual no puede conllevar una discriminación como la planteada» con el desconocimiento de lo regulado en el Convenio 111 de 1958 de la OIT sobre la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Esta Corte es del criterio que los acuerdos 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 o convencionalmente establecidas. Por manera, que tales arreglos producen efectos para las partes, siempre que sean para aclarar y/o mejorar las condiciones que ya han sido pactadas, e incluso, no necesitan ninguna solemnidad y no requieren de depósito en los términos del artículo 469 del CST, para gozar de plena validez.

*Del análisis de los medios de convicción denunciados, resulta claro el **acuerdo extra convencional del 11 de junio de 2001, no tuvo como finalidad mejorar las condiciones de los trabajadores, en tanto disminuyó las prerrogativas económicas en virtud del cambio en la***

modalidad de contratación para causar las prestaciones como primas de navidad, de vacaciones y vacaciones, entre otras.

En ese orden, la modificación convencional que se pretendió introducir a través del referido acuerdo extra convencional, resulta inadmisibile jurídicamente por ese medio, pues dicha convención ya había sido suscrita por las partes y debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo, tal y como lo ordena el artículo 469 de la anterior codificación.

Por tanto, cumplidas las formalidades de la negociación colectiva y de su depósito ante la autoridad competente, se hizo realidad convirtiéndola en ley para las partes, irreversible desde el punto de vista jurídico y de imperativo cumplimiento mientras no fuera anulada; en consecuencia, la única posibilidad viable para que se aumentaran los requisitos establecidos para causar la prestación, era, precisamente, a través de su denuncia o, si se presentaba el supuesto, mediante la revisión de que trata el artículo 480 del CST. De ahí, que ningún punto que hubiese sido regulado por el instrumento colectivo de trabajo, podía modificarse a través de un documento, salvo, se itera, si el mismo tiene por finalidad incrementar los beneficios ya establecidos en aquella, que acá no aconteció (CSJ SL2105-2015 y SL12575-2017, SL3013-2021 y SL2573-2021).

Tal situación obligaba a la inaplicación del convenio, en beneficio del trabajador, como lo dictaminó el juzgador plural. En este punto se precisa que la invalidación del acuerdo, no lo fue con efectos erga omnes, ni, con ello, se afectaron derechos de otros trabajadores, pues, a pesar de que se declaró la ineficacia del acuerdo extra convencional, en la decisión se limitaron sus efectos jurídicos pues se dijo que no le era aplicable al demandante (CSJ SL3933-2018 y CSJ SL4349-2019).

Adicionalmente, en cuanto a lo argüido con fundamento en las posibilidades del empleador y el sindicato para ejercer sus facultades de negociación y regular las condiciones en el derecho del trabajo, este Corte en sentencia CSJ SL4545-2019, dijo:

Pues bien, para dar respuesta al recurrente, debe decirse que tal y como se sostuvo en la sentencia CSJ SL1546-2018, donde se debatió una temática análoga respecto de la misma enjuiciada, el acuerdo colectivo de trabajo es un convenio especialísimo, que deriva de la facultad normativa que el derecho del trabajo y la propia Constitución Política les otorga a las organizaciones de trabajadores, para que regulen las condiciones laborales; de allí que se constituya en una fuente material de derecho, que tiene eficacia automática e imperativa, y además sea inderogable por actos procedentes de la autonomía privada individual.

Ello se sustenta en que la negociación se realiza por sujetos dotados de representación institucional, y una vez culminado el mandato, los derechos que de allí emanan tienen sustantividad propia, protegidos legal y constitucionalmente, y solo son posibles de variar a través de los cauces normativos, en los términos previstos, o excepcionalmente a través de la revisión; de manera que su eficacia, así como las reglas de legitimación y

mantenimiento no pueden dissociarse con alegaciones genéricas, o con variaciones en detrimento de las prerrogativas alcanzadas.

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

Ahora bien, como ya se anotó, es posible que en el término de vigencia de la convención se presenten graves alteraciones económicas, y por ello el estatuto laboral incorpora en su artículo 480, la posibilidad de reexaminar lo acordado ante hechos sobrevinientes relacionados con aspectos impensados difiriendo a las partes, esto es Sindicato y empresa, tal potestad y, en caso de conflicto, a la justicia del trabajo.

Esa previsión se deriva del principio de derecho rebus sic stantibus –en cuanto el estado de cosas se mantenga-, que significa que al haber variado significativamente las circunstancias que se tuvieron en cuenta al adoptar la convención, no es posible mantenerla incólume, en tanto ello habilitaría un detrimento desproporcionado para alguna de las partes, en este evento el empleador, el cual se vería gravado de manera arbitraria.

Así, lo que fundamentalmente se busca con tal axioma, es restaurar, a través de la equidad, las reglas del contrato, mediante la adopción de disposiciones de emergencia y en salvaguarda de quienes se afectan por situaciones de quebranto económico generalizado. En el marco de las obligaciones, ello tiene sustento en tanto, no puede hablarse, en sentido estricto, de contraprestación, pues derruida la relación económica que las equipara, por razones ajenas o extrañas a las partes, la base del contrato queda en entredicho, pues cumplir se torna excesivamente oneroso.

Como en todo caso se entiende que, en términos del artículo 83 constitucional, las actuaciones de los particulares están revestidas de buena fe, para llegar a suscribir un acta acuerdo extra convencional se debe distinguir si lo alegado, como factor sobreviniente, estaba presente al momento de la suscripción de este o si era previsible, caso en el cual no es posible acudir a tal figura, dado que estaba envuelta dentro de los riesgos del propio contrato colectivo. (Subrayas fuera del texto)."

Igualmente, cuando los acuerdos contienen aspectos que pueden considerarse beneficiosos para los trabajadores, junto con otros que disminuyen sus beneficios, la Sala de Casación Laboral señaló:

"Con relación a lo planteado en el cargo en el sentido de que el acuerdo colectivo celebrado no se puede valorar de manera aislada fijándose únicamente en algunos de sus artículos, sino que se debe apreciar en su conjunto, pues en el caso concreto, lo que se deriva de varias de las cláusulas pactadas en el Acuerdo de 2003 contienen condiciones más favorables que las que existían con anterioridad, como el régimen de indemnizaciones, el salario básico, incremento

de los servicios médicos, promover la universidad, auxilios individuales y colectivos, lo cierto es que no por el hecho de que se otorguen unos derechos que pueden mejorar las condiciones pactadas en la convención, pueda admitirse la posibilidad de restringir o reducir otros allí mismo previstos, sin que la circunstancia de que se encuentren en un solo cuerpo normativo sea suficiente para hacer una valoración de conjunto del documento sin atender la afectación particular de otros, como el derecho a acceder a una pensión. No discutido en el caso que en el citado acuerdo se hicieron más exigentes los requisitos para acceder a la pensión de jubilación convencional lo que impedía al actor acceder a su reconocimiento, queda evidenciado que el sentenciador no incurrió en el error endilgado por el censor.”

Así, en consideración a que el acuerdo extra convencional del año 2001 disminuyó las prestaciones económicas de los trabajadores oficiales contempladas en la convención colectiva, no resulta aplicable en este aspecto al accionante, al ir en contra de los procedimientos legalmente establecidos para su válida modificación. Tal como lo concluyó la *a quo*, por tanto, se confirmará en este aspecto la sentencia.

3.1.4. Ahora, la parte accionada circunscribe su apelación a la condena por los conceptos de la prima de navidad, y la prima de vacaciones, estipulados en los artículos 24, 25 y 26 de la convención colectiva de trabajo de 1996 (fl.71 a 100).

En tal sentido, cabe resaltar que la prima de navidad señalada en el artículo 26 del convenio de 1996 (fl. 81) reconoce por este concepto 70 días de salario pagados, en el mes de junio: 35, y 35 en diciembre. En el hecho quinto de la demanda (Fl. 6) señala que “... *los trabajadores que venían con contrato de trabajo a término fijo se excluyen de la aplicación de algunas normas convencionales que ya habían adquirido y dejado solo con las prestaciones de ley: 30 días de prima de navidad, 15 días de vacaciones, 15 días de prima de vacaciones, auxilio de transporte y dotación si se devengará menos de 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes...*”.

Por su parte, el artículo 25 de la convención colectiva de trabajo de 1996 contempla la prima de vacaciones 30 días de salario básico, pagaderos al salir a disfrutar el trabajador sus vacaciones y por cada período causado.

Como se concluyó las citadas prestaciones contenidas en la convención de 1996 le son aplicables al demandante. Ahora, como no fue objeto de apelación

la cuantía de estas prestaciones concedidas, la Sala no se adentra a su análisis.

Ahora bien, en lo que respecta **al pago de vacaciones**, es preciso indicar que el artículo 24 de la Convención Colectiva de 1996, concede 32 días de vacaciones al año. Se acreditó con las nóminas de pago de Julio de 2011, 2012, 2013 y 2014 (fl. 199, 224, 250, 280), que se canceló por la Universidad del Valle las sumas de \$938.943, \$992.233, \$1.073.044 y \$1.111.771, para cada época, respectivamente. Calendas en que el salario básico estaba fijado en las sumas de \$1.162.597, \$1.227.681, \$1.397.868 y \$1.447.073, respectivamente (fl.368). Así las cosas, era viable, como lo concluyó la *a quo*, entrar a efectuar el reconocimiento del reajuste de vacaciones, atendiendo el número de días otorgado de manera convencional frente a los valores cancelados. Dicha prestación fue solicitada en las pretensiones segunda y tercera del *petitum* de la demanda, por lo que no le asiste razón a la parte apelante cuando manifiesta que no fueron objeto de la demanda. Ante tal horizonte, se confirmará la sentencia de primer grado, en lo que refiere a este concepto.

4. Solución al segundo problema jurídico planteado

La respuesta es **positiva**. Como se verificó por el juez de primer grado, el actor cumplió con la carga probatoria de demostrar los factores de evaluación dispuestos en la Resolución N° 2276 de 1995, para acceder a la nivelación salarial a cargo del ente universitario. Contrario *sensu*, la Universidad de Valle no justificó el trato salarial y prestacional diferente dado al actor con respecto a otros trabajadores de la Institución que ostentaban el mismo cargo de aseo y jardinería, por estar a su cargo la obligación de acreditar las razones objetivas de dicho trato. Por tanto, se confirmará el fallo de primera instancia.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

4.1. Frente al trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado de manera reiterada, como en fallo SL4825 de veinticinco (25) de noviembre de dos mil veinte (2020), radicación No. 69370, que:

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

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

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

[...]

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

Sobre el tema de la carga de la prueba, la Sala tiene adoctrinado que el trabajador que pretenda una nivelación salarial por aplicación del principio «a trabajo igual salario igual», tiene por carga probatoria demostrar el «puesto» que desempeña y la existencia de otro trabajador que desempeña o desempeñó el mismo puesto o cargo con similares funciones y eficiencia. [...].

Sin embargo, esta Corporación precisará el citado criterio, en cuanto a que, tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al art. 143 del CST, por el art. 7º de la L. 1496/2011, según la cual «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», en casos como el presente, en que la relación laboral culminó en 2006, atendiendo al principio de la carga dinámica –y no estática- de la prueba, también deberá invertirse la carga probatoria. En consecuencia, si el

trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio en materia retributiva, le corresponde al empleador –dado que está en mejores condiciones para producir la prueba-, justificar la razonabilidad de dicho trato. CSJ SL 17442 de 2014. (Subrayas fuera del texto original).

En la sentencia SL 3974 de 2021 referida anteriormente, de la Sala de Descongestión de la Sala de Casación Laboral, sobre este tema indicó:

*...“Finalmente, cabe destacar que el sentenciador manifestó que la entidad no asumió la carga probatoria que le correspondía, de acreditar un «motivo relevante» para la distinción en el criterio adoptado para no reconocer igual salario y prestaciones al trabajador, como que «que quien devenga mejor remuneración exhibe o exhibió mayor eficiencia conforme a criterios prestablecidos objetivos y medibles», lo que estimó inexplicable en la medida en que un **aseador** devenga un básico mayor que otro con igual cargo y funciones. Contrario a lo argüido por la recurrente, el cambio de modalidad de contrato con duración fija a indefinida, representó para el demandante un perjuicio prestacional, en la medida en que se cercenó la posibilidad de percibir las prerrogativas convencionales por los conceptos de primas de navidad, de vacaciones y vacaciones, como se expuso en líneas precedentes.”*

...

En lo que concierne a la equivocada interpretación que se dio a la sentencia CSJ SL, 10 dic. 2014, rad. 44317, tampoco le asiste razón a la censura, toda vez que lo que constituyó el fundamento de la decisión impugnada, fue que el trabajador demandó la nivelación salarial que consideró procedente, en la medida en que demostró la labor desempeñada en las mismas condiciones de eficiencia de otros trabajadores sindicalizados beneficiarios de la convención colectiva y que tratándose de relaciones de trabajo causadas antes de la modificación introducida al artículo 143 del CST, por el 7 de la Ley 1496 de 2011, «Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación», carga probatoria, que se insiste, resaltó el sentenciador colegiado, no asumió la demandada, pues lo que encontró demostrado es que tanto el promotor del proceso como los trabajadores de la institución mencionados con anterioridad, tenían idénticas funciones y responsabilidades al igual las condiciones de modo, tiempo, lugar, pero sin tener en cuenta la tesis de las «bandas salariales de trabajo o de igual valor, igual remuneración», lo que estimó inadmisibile.

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

Advierte la Sala que mediante la Resolución N.º 2276 de 1995 (fl. 101 a 103 y 384 a 388), artículo 1 y párrafo 1 expedida por la Universidad del Valle, se establecen dos niveles adicionales, A y B, a los establecidos en el escalafón para cargos de trabajadores oficiales, en los cuales, para acceder, los factores de evaluación comprenden:

“Nivel A:

Educación: Título de formación tecnológica o técnica profesional o dos (02) años aprobados de formación universitaria en entidades de educación superior acreditadas ante el ICFES, o quien a juicio del Consejo del Departamento o quien haga sus veces o haya realizado aportes al desarrollo institucional.

Antigüedad y/o experiencia: 9 años de antigüedad en la Universidad o cuatro años en cualquier otro nivel o cargo.

Conocimiento: los inherentes al cargo y/o la carrera que se acredita.

Idoneidad: haber demostrado aptitud en el desempeño de las funciones del nivel o cargo anterior.

(...)

Nivel B:

Educación: Título de formación técnica profesional o seis (06) semestres aprobados de formación universitaria en entidades educación superior acreditadas ante el ICFES, o quien a juicio del Consejo del Departamento o quien haga sus veces o haya realizado aportes al desarrollo institucional.”

Antigüedad y/o experiencia: 11 años de antigüedad en la Universidad o 2 años en el nivel A o cuatro años en cualquier otro nivel o cargo.

Conocimiento: los inherentes al cargo y/o la carrera que se acredita.

Idoneidad: haber demostrado aptitud en el desempeño de las funciones del nivel o cargo anterior.”

4.2. La parte demandada en su apelación censuró la decisión de primer grado, señalando que no ha habido desigualdad, ni discriminación, tampoco trato diferenciado en el caso del actor en lo que respecta a otros trabajadores; ya que las circunstancias difieren unos de otros, ya sea por la fecha de ingreso a la universidad, por la normatividad a aplicar, o por la antigüedad, o las convenciones colectivas aplicables, los aportes efectuados a la universidad, también por las funciones adicionales tales como son brigadistas, entre otros.

Para la Sala, no son admisibles los argumentos de la parte apelante, puesto que, acepta la diferenciación de salarios cuando señala que estos tuvieron lugar a las circunstancias de cada trabajador, ya sea por la fecha de ingreso, por la antigüedad

o convenciones aplicables. Aspectos estos de naturaleza objetiva, que correspondía demostrar precisamente a la parte demandada para justificar precisamente ese trato desigual. Sin que así lo haya realizado.

En el expediente está demostrado, con la certificación laboral (Fl.368), que para 2010 el salario básico que percibía el actor era de \$1.120.018, sin embargo, el señor Apolinar Balanta (fl.175) devengó para ese año la suma de \$2.311.341 como aseador; evento que se replica con el trabajador José Adiel Díaz y Luis Calos Gutiérrez entre otros. Asimismo, en el cargo de jardinero, se advirtió que el trabajador Jorge Anibal Muñoz, para el año 2010, se le pagó como salario básico la suma de \$2.311.341 (fl.177). Lo que demuestra la diferencia salarial.

Al respecto, es preciso evocar la modificación introducida al artículo 143 del CST, por el 7 de la Ley 1496 de 2011, «*Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación*», y el artículo 7 de la Ley 1496 de 2011 que dispone: «*A trabajo de igual valor, salario igual*».

En atención a lo anterior, al no haber demostrado las condiciones objetivas que señala la parte apelante como justificación de la diferencia salarial, no resulta procedente revocar la sentencia apelada en este aspecto.

Conforme a todo lo expuesto, se confirmará la sentencia por el *a quo*.

5. Costas.

En aplicación de lo preceptuado en el artículo 365 del C.G.P., las costas de segunda instancia estarán a cargo de Universidad del Valle y en favor del demandante. Las agencias en derecho en esta instancia se fijan en el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación.

SEGUNDO: CONDENAR en costas de segunda instancia, a cargo de la apelante Universidad del Valle, y en favor del demandante. Las agencias en derecho se fijan en suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por lo antes expuesto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para actos judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma Digitalizada Para Actos Judiciales

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)