



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto:	Apelación y consulta
Proceso:	Ordinario laboral
Radicación Nro:	66001-31-05-003-2019-00030-01
Demandante:	Jonathan Alejandro Zuluaga Zapata
Demandado:	Municipio de Pereira
Juzgado de Origen:	Tercero Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Derechos convencionales – sindicato mayoritario - músicos

Pereira, Risaralda, primero (01) de junio de dos mil veintidós (2022)

Acta número 79 de 01-06-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el grado jurisdiccional de consulta y desatar los recursos de apelación contra la sentencia proferida el 14 de abril de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Jonathan Alejandro Zuluaga Zapata** contra el **Municipio de Pereira**.

Proceso que fue remitido por el despacho de primer grado a la oficina judicial de reparto el 27 de octubre de 2021, que a su vez lo repartió a esta Colegiatura el día del mismo mes y año.

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición

de este decreto”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias. Finalmente, se advierte que esta decisión guarda su forma escrita en la medida que es proferida aun en vigencia del Decreto 806 que lo será hasta el 04/06/2022.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Jonathan Alejandro Zuluaga Zapata pretende que se declare que es trabajador oficial del Municipio de Pereira en condición de músico de la banda sinfónica de Pereira; por lo que, requiere que se declare que es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo pactadas entre el Municipio de Pereira y el Sindicato de Trabajadores del Municipio signadas desde 1991 hasta el 2016, pues el sindicato es mayoritario.

En consecuencia, pretende que se paguen los siguientes derechos convencionales desde el 16 de mayo de 2017 y por *“todo el tiempo de servicios”* de manera indexada: *i)* diferencia entre el salario pagado y el básico convencional; *ii)* prima de vacaciones convencional; *iii)* prima semestral convencional; *iv)* prima de antigüedad convencional; *v)* intereses a las cesantías y sanción por no pago oportuno de intereses a las cesantías; *vi)* auxilio de transporte convencional; *vii)* prima de alimentación convencional; *viii)* prima de navidad convencional y *ix)* tres dotaciones.

Por otro lado, pretendió la reliquidación de las prestaciones sociales legales como prima de navidad legal, prima de vacaciones legal y cesantías; así como al pago de aportes a la seguridad social de todo el tiempo de servicios teniendo en cuenta el salario convencional.

Como fundamento de sus aspiraciones relató que: *i)* actualmente labora para el Municipio de Pereira mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido, firmado el 16/05/2017 y que se encuentra en ejecución; *ii)* sus funciones son las de músico de la banda sinfónica de Pereira – instrumentista de clarinete – e instructor del mismo instrumento para niños y jóvenes de las bandas musicales municipales; *iii)* ostenta la calidad de trabajador oficial del Municipio de Pereira, pero no se le han pagado los derechos convencionales; *iv)* en la entidad territorial demandada existe

el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira, que es mayoritario desde que el demandante presta sus servicios – 2017 y 2018 -; v) dicho sindicato ha suscrito convenciones colectivas desde 1991 hasta 2016, que se encuentran todas vigentes.

vi) La convención 2014-2016 estableció que existe un salario mínimo convencional que no puede ser inferior al salario base vigente de cada año para los obreros y por ello, el municipio se abstendrá de vincular a trabajadores oficiales con un salario inferior a aquel; vii) la convención 2001-2003 determina la entrega de 3 dotaciones al personal sindicalizado; viii) la convención 1998-2000 fijó la prima de alimentación; ix) la convención 1996-1997 determinó la prima de antigüedad; x) la convención 1995 dio la prima de navidad; xi) la convención 1991-1992 otorgó la prima de vacaciones, así como el subsidio de transporte, la prima extralegal de junio y los intereses a las cesantías.

xii) Desde su vinculación en el año 2017, y durante el año 2018 ha recibido un salario inferior (\$1'362.060; \$1'431.389) y nunca recibió los derechos convencionales anunciados.

El Municipio de Pereira al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones, para lo cual argumentó que el demandante sí presta sus servicios al municipio a través de un contrato de trabajo desde el 16/05/2017 y que si bien ostenta la calidad de trabajador oficial, ello se debe a orden legal – Ley 1161 de 2007 -, aunque no cumple funciones verdaderas de obrero.

Por otro lado, adujo que sí se suscribieron las convenciones aludidas en el libelo genitor y que sí existe el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira, pero no es cierto que el mismo sea mayoritario, porque tal como lo indicó el Ministerio del Trabajo, la mayoría se determina contando la totalidad de trabajadores del municipio y eso incluye tanto a los trabajadores oficiales, como a la planta de empleados públicos y plantas administrativas de la secretaría de educación, para un total de 1.074 trabajadores, de la que la tercera parte sería 358 afiliados, pero el sindicato de trabajadores apenas cuenta con 288; de manera tal que los derechos convencionales no se extiende al demandante.

Además, explicó que aun cuando se suscribieron las convenciones colectivas, los derechos allí consagrados no amparan al demandante, porque apenas son para trabajadores oficiales obreros y él es trabajador oficial músico, por lo que tiene

funciones y horarios diferentes, así como salarios diferentes, máxime que en tanto el sindicato no es mayoritario tampoco puede extenderse sus beneficios.

Para finalizar propuso las excepciones de “*inexistencia de la obligación*”, “*cobro de lo no debido*” e “*inexistencia de sindicato mayoritario*”. No presentó la excepción de prescripción.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira declaró que el demandante como músico ostenta la condición de trabajador oficial del Municipio de Pereira, que a su vez es su empleador. También declaró que el sindicato de trabajadores del Municipio de Pereira es mayoritario, sin especificar las fechas en que se tiene tal mayoría. Luego declaró que el demandante era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo pactadas desde 1991 hasta 2016 entre el Municipio de Pereira y el sindicato de trabajadores de dicha entidad territorial.

Como consecuencia ordenó al Municipio de Pereira que “*proceda a hacer el pago de las diferencias existentes entre los derechos que le han sido cancelados al señor Jonathan Alejandro Zuluaga Zapata, correspondientes de manera puntual a los conceptos relacionados con auxilio de transporte, prima extralegal, prima de alimentación, vacaciones, prima de vacaciones y prima de navidad, tal cual se indicó, aplicando para el efecto lo que consagra la convención colectiva y lo que efectivamente se le canceló*”, sin realizar ninguna condena en concreto ni especificar fecha de inicio y final.

Luego, negó las demás pretensiones consistentes en dotaciones y prima de antigüedad convencional.

Fundamentó la decisión en que la calidad de trabajador oficial del demandante no estaba en discusión, así como el contrato de trabajo entre las partes pues así había sido aceptada por el Municipio de Pereira sin establecer fecha inicial ni final, y que el demandante sí era beneficiario de las convenciones colectivas porque el sindicato era mayoritario, sin que el concepto emitido por el Ministerio del Trabajo obligue al juez laboral.

En ese sentido, estudió las pretensiones de orden económico concluyendo que no había lugar a la nivelación salarial porque aun cuando se allegaron documentos constantes de salarios, lo cierto es que los mismos corresponden a diversas categorías de trabajadores oficiales obreros, sin que alguno de ellos pueda equipararse a un músico; además, el Municipio de Pereira ya zanjó cualquier inconformidad pues modificó el salario del trabajador para equiparlo a su categoría y condición, pues estableció que para el año 2017 era de \$1'417.770, para el 2018 de \$1'531.191 y para el 2019 \$2'343.611, sin conocerse cuál fue la nivelación para el año 2020 y siguientes, pues el demandante no allegó documental en ese sentido. De manera que el despacho desconoce el salario que devenga el demandante; por lo que, no accedió a dicha pretensión.

En cuanto al auxilio de transporte señaló que el demandante ha disfrutado de este auxilio legal al devengar menos de 2 salarios mínimos, - sin indicar el salario devengado -, pero como existe un derecho convencional que es mayor al pagado por la entidad territorial – sin indicar a qué valor asciende - entonces se accede al reajuste y se condena a la diferencia, pero sin realizar condena en concreto alguna porque el juzgado no contaba con elemento alguno para hacer dicha comparación y establecer el valor final ante la ausencia de prueba entre lo que devengó y lo que se debía pagar.

En cuanto a la prima de alimentación, prima extralegal de junio adujo que había lugar a ella, sin cuantificación alguna. Frente a la prima de vacaciones y prima de navidad, señaló que había lugar a la diferencia entre la prima de vacaciones legal pagada al trabajador y la convención, y que para ello había que sacar la diferencia y que el resultante correspondía al valor a pagar, sin determinarlo.

Respecto de las cesantías e intereses a las cesantías señaló que sí había lugar a su reliquidación para lo cual debían incluirse los factores salariales de auxilio de transporte convencional, prima de navidad convencional y prima de servicios convencional, por lo que al realizarse la liquidación debía arrojar una diferencia que es a lo que se condena al municipio sin determinar dicho valor.

A su vez, negó el pago de los aportes al sistema pensional porque no se allegó la historia laboral para determinar el IBC cotizado, de ahí que no se puede establecer diferencia alguna.

3. Recurso de apelación

Ambas partes en contienda presentaron recurso de alzada contra la anterior determinación, para lo cual el **Municipio de Pereira** recriminó que el sindicato existente no es mayoritario, pues para determinar tal contabilización deben incluirse la totalidad de trabajadores, y ello incluye a los empleados públicos y a los pagados con el sistema general de participación, tal como lo indicó el Ministerio del Trabajo.

Por otro lado, argumentó que las convenciones tampoco se extienden a los trabajadores oficiales músicos, porque las mismas son exclusivas para obreros, tal como se desprende de su lectura, más aún cuando para su creación ni siquiera se había proferido la Ley 1161 de 2007 que otorgó la condición de trabajadores oficiales a los músicos.

Por su parte, **el demandante** reprochó la ausencia de condena por nivelación salarial pues a su juicio la cláusula 2ª de la Convención 2014-2016 establece que el Municipio nunca podrá contratar trabajadores oficiales con un salario inferior al básico recibido por un obrero, que se encuentra especificado en la certificación allegada y que para el año 2017 fijó como un básico de \$2'011.131, y así sucesivamente para los otros años. Salario con el que se debía liquidar la prima de navidad, la semestral, las vacaciones, el auxilio de transporte, las cesantías, la prima de alimentación convencional, y aportes a la seguridad social.

Señaló que no hubo deficiencia probatoria porque la demanda se presentó en tiempo anterior y sería imposible para el año 2019, allegar pruebas del año 2020 y 2021; por lo que, correspondía al juzgado en uso de las facultades ultra y extra petita solicitar dicha prueba.

Recriminó que no se tuvo en cuenta que el demandante también trabajó con el Instituto de Cultura y Turismo que era una entidad del Municipio de Pereira, por lo que la sentencia debe recoger esos tiempos anteriores.

Finalmente, reprochó que la sentencia de primer grado había desconocido las normas procesales en tanto que no realizó ninguna condena en concreto.

4. Del grado jurisdiccional de consulta

Al resultar adversa la anterior decisión al Municipio de Pereira, de conformidad con el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se admitió el grado jurisdiccional de consulta ordenado en primera instancia a favor del Municipio de Pereira.

5. Alegatos de conclusión

Los presentados únicamente por el Municipio de Pereira coinciden con temas que se abordarán en la presente providencia.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

De acuerdo con lo expuesto, la Sala se plantea los siguientes:

- i)* ¿El demandante logró acreditar la calidad de trabajador oficial?
- ii)* ¿Las convenciones colectivas allegadas son fuentes de los derechos pretendidos, cuentan con la nota de depósito?
- iii)* En caso de respuesta positiva, ¿el sindicato existente dentro del Municipio de Pereira es mayoritario?
- iv)* De ser así, ¿los derechos contenidos en dichas convenciones son extensivos al demandante – distinción trabajador oficial músico y obrero?
- v)* ¿Había lugar a la nivelación salarial, así como a pagar los derechos convencionales reclamados y la reliquidación de las prestaciones?

2. Solución a los interrogantes planteados

2.1. Calidad de trabajador oficial y naturaleza jurídica de la entidad demandada

2.1.1. Fundamento normativo

La calidad de trabajador oficial resulta indispensable para efectos de derivar derechos de convenciones colectivas de trabajo, en tanto que el artículo 416 del C.S.T., únicamente permite a esta clase de servidores presentar pliegos de peticiones y por ende, celebrar convenciones colectivas de trabajo.

Así, dicha calidad de trabajador oficial se determina a partir de dos criterios, orgánico y funcional. El primero corresponde a la naturaleza jurídica de la entidad demandada, que para los servidores del Municipio de Pereira por regla general es de empleados públicos y solo excepcionalmente trabajadores oficiales, últimos que corresponden a aquellos que realizan actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas, de conformidad con el artículo 233 del Decreto 1222/1986.

A su turno, el criterio funcional se desprende de las actividades realizadas por el servidor, que deben corresponder a aquellas de construcción y sostenimiento de obras públicas (CSJ, SL, Sent. de 27/02/2002, Rad. 17729; 10/05/2011, Rad. 40652; 22/03/2017, Rad. 47292).

No obstante, la Ley 1161 de 2007 estableció que los músicos de las orquestas de carácter sinfónico al servicio del Estado tendrán el carácter de trabajadores oficiales, y por ende serán vinculados mediante contrato de trabajo. De manera tal que, por disposición legal, sin que interese ahora el criterio orgánico y funcional, serán trabajadores oficiales los aludidos músicos. En ese sentido, se ha pronunciado la Corte Constitucional en decisión T-813/2008 al referenciar el cambio de vinculación laboral de los músicos de la orquesta filarmónica de Bogotá

En igual sentido el Decreto 313 del 17/04/2017 el Municipio de Pereira conformó la banda sinfónica de Pereira, en el que los músicos *“tendrán el carácter de trabajadores oficiales y se vincularán mediante contratos de trabajo de conformidad a lo contemplado en el artículo 1º de la Ley 1161 de 2007”*; acto administrativo con presunción de legalidad.

2.1.2. Fundamento fáctico

Milita en el expediente el contrato de trabajo suscrito el 16/05/2017 entre el demandante y el Municipio de Pereira a término indefinido para desempeñarse como músico al servicio de la banda sinfónica de Pereira en el instrumento del clarinete (fls. 26 y 27 c. 1), así como las liquidaciones de nómina para los ciclos

noviembre de 2018 hasta febrero 2019 (fls. 215 a 211, c. 1) y la certificación emitida por la Directora Administrativa de Talento Humano que dio cuenta del vínculo laboral del demandante con el Municipio de Pereira con contrato término indefinido desde el 16/05/2017 (fl. 209, c. 1). Documentos que no fueron tachados por la demandada y de los que se desprende el vínculo laboral y la calidad que ostenta el demandante frente a la demandada, esto es, como trabajador oficial.

2.2. Convención colectiva de trabajo como fuente de derechos

2.2.1. Fundamento normativo

El artículo 467 del C.S.T. define a la convención colectiva como aquella que celebran los empleadores y los sindicatos para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, durante la vigencia de la convención.

En esa medida, en tanto que la convención colectiva se convierte en la fuente del derecho reclamado o de la obligación a pagar, el artículo 469 *ibídem* determinó que para que dicho instrumento tenga efectos, debe celebrarse por escrito y depositarse necesariamente ante la autoridad ministerial del trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes a su firma.

2.2.2. Fundamento fáctico

Auscultadas en detalle las convenciones colectivas suscritas desde 1991 hasta 2016 (fls. 38 a 144 c. 1), se advierte que todas y cada una fueron allegadas con la nota de depósito dentro del término prescrito para ello.

Ahora bien, la última convención colectiva allegada al plenario y suscrita entre el municipio y el aludido sindicato, corresponde a la vigencia 2014-2016, con la correspondiente nota de depósito en tiempo (fl. 44 c. 1), que establece en la cláusula 13 la continuidad y ratificación de las convenciones colectiva de trabajo anteriores; no obstante, la última convención colectiva allegada anuncia que su vigencia es hasta el 31/12/2016 (fl. 41 c. 1), y si bien no se llegó al plenario certificación alguna que dé constancia de la continuidad de la misma durante el interregno reclamado por el demandante, esto es, desde el 16/05/2017 en adelante, lo cierto es que ningún documento se obra para demostrar la terminación de sus efectos, tal como lo exige el artículo art. 478 del C.S.T., al exigir que dentro de los 60 días anteriores

a la finalización de la convención, las partes deben manifestar de manera expresa y por escrito su terminación, de lo contrario, la misma se entenderá prorrogada de 6 meses en 6 meses.

2.3. Extensión de los beneficios convencionales

2.3.1. Fundamento normativo

De conformidad con el artículo 471 del C.S.T. cuando la convención colectiva se encuentre suscrita por un sindicato que agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, los beneficios convencionales se aplican a todos los trabajadores, estén o no sindicalizados.

En otras palabras, por regla general, todos los trabajadores de la empresa, por ley, tienen derecho a beneficiarse de la convención colectiva vigente entre el sindicato y la empresa.

Al respecto la Sala de Casación Laboral ha dicho¹:

“Dada su naturaleza contractual, este instrumento de negociación colectiva se caracteriza por sus efectos inter partes, de manera tal que, en principio, solo obliga a quienes han prestado su consentimiento para que lo acordado surja a la vida jurídica. Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo en su parte colectiva establece los casos en los cuales lo que se consensuó entre sindicato y empleador, trasciende el principio de relatividad de los contratos que, en general, se aplica en el ámbito negocial civil y comercial.

Así el artículo 471 del estatuto antes mencionado, preceptúa que «Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados»”.

2.3.2. Fundamento fáctico

¹ Sentencia del 08-06-2016. Radicado 38462. M.P. Fernando Castillo Cadena.

El sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira, que ha suscrito las convenciones colectivas desde 1991 hasta 2016, es mayoritario y por ende, sus beneficios se extienden a todos los trabajadores oficiales del Municipio de Pereira.

Conclusión que se desprende de la aplicación del principio de favorabilidad o *indubio pro operario* contenido en el artículo 53 de la C.N. y el 21 del C.S.T., que permite para el caso de ahora la interpretación más favorable al trabajador de una norma que, como el artículo 471 del C.S.T. admite dos interpretaciones contrapuestas y no una única hermenéutica correcta, es decir, “(...) *debe existir una duda con el carácter de seria y objetiva, desde el punto de vista de la fundamentación de las interpretaciones y su firmeza, pues de modo alguno el principio de favorabilidad puede servir de patente de corso para que las posiciones jurídicas sólidas cedan ante las más débiles*” (CSJ SL-16104-2014, 5 nov. 2014, rad. 44901).

Así, el citado artículo refiere que para extender los efectos de una convención a terceros, es decir, a trabajadores no afiliados al sindicato que suscribió el pacto, se requiere que los afiliados al sindicato firmante “*excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, [para que] las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma*”.

En ese sentido, una primera interpretación implicaría que para realizar tal contabilización es necesario incluir a la totalidad de trabajadores adscritos a la empresa empleadora, evento que ocurre en el sector particular sin mayor problema, así como en las empresas industriales y comerciales del Estado, en las que el régimen de los trabajadores por regla general obedece a trabajadores oficiales y solo excepcionalmente a empleados públicos, cargos que en todo caso son muy inferiores a los generales. Incluir en la aludida contabilización al total del personal de la empresa, ninguna mella tendría en los derechos de asociación colectiva – art. 414 del C.S.T.-, que permiten beneficiarse de las convenciones por extensión, pues se garantizaría que algún sindicato pueda alcanzar la tercera parte de los colaboradores.

Por el contrario, los beneficios derivados de tal derecho se verían afectados de no ser por la siguiente y segunda interpretación de dicha norma. Así, para las entidades territoriales, en este evento, un municipio, según su naturaleza por regla general sus servidores serán empleados públicos y solo excepcionalmente trabajadores

oficiales, que como se explicó anteriormente incluye tanto a quienes realicen actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas, como a los músicos de las bandas sinfónicas.

Puestas de ese modo las cosas, en tanto que la vinculación laboral en un municipio corresponde por regla general a la de empleados públicos (relación legal y reglamentaria), y solo por excepción a los trabajadores oficiales, entonces el número de escaños que estos últimos puedan alcanzar será inferior a la generalidad que corresponde a los empleados públicos; por lo que, para el caso de ahora debe contabilizarse el total de trabajadores de la empresa circunscrito únicamente a los que ostentan la calidad de trabajadores oficiales, para a partir de allí, determinar si el sindicato compuesto por estos alcanza más de la tercera parte.

Por lo tanto, y descendiendo al caso en concreto para determinar si el sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira agrupa a más de la tercera parte de trabajadores de la empresa, entonces era menester acudir al número total de trabajadores oficiales obreros y músicos del municipio, sin que dentro de tal contabilización pudiesen incluirse los empleados públicos del municipio, como pretende el apelante.

Ahora bien, el concepto emitido por el Ministerio del Trabajo y allegado al plenario, tampoco permite a esta Colegiatura variar la posición dicha, pues además de que tales conceptos no obligan al juez laboral – art. 486 del C.S.T.-, los mismos desconocen el mencionado efecto útil de la norma e interpretación más favorable a los trabajadores. Además, la Corte Constitucional en sentencia C-951 de 2014 al analizar la constitucionalidad del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, que reguló el alcance de los conceptos, expuso que “**Como todo pronunciamiento no obligatorio jurídicamente, se trata de una opinión o apreciación que no es capaz de tener un efecto jurídico directo sobre el asunto de que trata, pues solo sirve para orientar a quien hace la consulta (...).**” (negrilla fuera del texto original).

Si lo anterior no fuera suficiente, que lo es, para apartarse del concepto del ministerio, es preciso acotar que este en su concepto reconoció que la extensión del beneficio convencional solo aplica para los trabajadores oficiales, pero adujo, sin argumento legal alguno, que para conocer si la organización sindical es de carácter mayoritario entonces “*el sindicato existente de trabajadores oficiales dedicados al mantenimiento y construcción de vías, edificios y otros, debe agrupar*

a más de la tercera parte del total de los trabajadores de la entidad. Entiéndase la totalidad de trabajadores aquellos que hacen parte de la planta de trabajadores oficiales, planta de empleados públicos y planta de administrativos de la secretaría de educación, así la convención no sea posible aplicarla para estos últimos por mandato legal” (fl. 195 c. 1), esto es, en un claro desconocimiento de la división de servidores públicos - trabajadores oficiales y empleados públicos -.

Así, interpretar la normatividad laboral como propone el ministerio del trabajo, no solo limita la posibilidad de materializar la norma que permite extender beneficios convencionales a otros trabajadores, ante el número inferior de trabajadores oficiales que puedan existir en una empresa (municipio), sino también a que bajo el derecho de asociación – art. 414 del C.S.T. – todos los servidores públicos (género) podrán afiliarse a un sindicato, constituyendo sindicatos mixtos, esto es, integrados por trabajadores oficiales y empleados públicos; sin embargo, estos últimos actuarán en el marco de los límites legales derivados del nexo jurídico que los ata con la administración y por ello, su derecho a la negociación colectiva está limitado a las excepciones que defina la ley.

Aspecto que implica que *“los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas”* - art. 416 del C.S.T. - y de contera, tampoco podrán ser beneficiarios de ellas para extender una convención colectiva a trabajadores no sindicalizados, pues los empleados públicos negocian de manera distinta, y para ello pueden acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, al punto que el acto fruto de las peticiones presentadas corresponde a acuerdos colectivos (art. 13, D. 160/2014).

Es por ello que, en tanto los empleados públicos carecen de la posibilidad de participar en la presentación de pliegos de peticiones y obtener beneficios de su resultado (convención), mal haría esta Colegiatura en contabilizar a la totalidad de los servidores públicos (trabajadores oficiales y empleados públicos) de la entidad territorial para determinar si el número de afiliados al Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira excede de la tercera parte mencionada; por lo que, resultaría en un contrasentido contabilizar a los empleados públicos, si estos no podrán beneficiarse de la convención colectiva, máxime que ninguna prueba fue allegada al plenario como para dar cuenta que dicho sindicato tuviera origen mixto, pues por el contrario sus afiliados son únicamente trabajadores oficiales.

Así, obra la certificación de la Directora Administrativa de Talento Humano emitida el 02/10/2018 en el que dio cuenta que para el año 2017 y 2018 el municipio contaba con un total de 300 y 295 trabajadores oficiales (obreros y músicos), respectivamente, de los cuales estaban afiliados al sindicato 262 y 257 trabajadores en calidad de obreros y ningún músico, respectivamente (fl. 37 c. 1); números que con creces superan la tercera parte del total de los trabajadores del municipio; por lo tanto, el sindicato de trabajadores del municipio de Pereira es mayoritario y la convención que este suscriba se extiende a la totalidad de trabajadores oficiales del municipio.

Extensión de beneficios convencionales que se amplía incluso para los años 2019, 2020 y 2021 como hizo la *a quo*, pero porque en el plenario debidamente se acreditó para los años 2017 y 2018 el total de trabajadores oficiales obreros estaban afiliados al sindicato, superando con creces la tercera parte, hecho indicador de que para los años siguientes – 2019 a 2021 – tal situación ha permanecido, de ahí que se pueda concluir – hecho indicado – que el sindicato ha permanecido en un estado mayoritario – art-. 242 del C.G.P. -; por lo que, para los años siguientes también se hace extensivos los derechos extralegales.

Además, tal hecho indicador - mayoría sindical -, así declarado en primer grado, imponía Municipio demandado la obligación ante la segunda instancia de eliminar tal situación, pues el juzgador está obligado a tener en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho que se presente en el curso del proceso al tenor del inciso 4o del artículo 281 del C.G.P., aplicable al laboral por reenvío del artículo 145 del C.P.L. y de la S.S.

2.4. Interpretación de las cláusulas convencionales - nivelación salarial

2.4.1. Fundamento normativo

Dada la naturaleza jurídica de la convención, norma voluntaria, contractual y auto reguladora, en caso de oscuridad de alguna de sus disposiciones en su contenido y alcance, son las partes la primeras llamadas a desentrañarlo, para lo cual puede acudir a las reglas de interpretación de los contratos señaladas en el Código Civil (arts. 1618 al 1624), en principio a su literalidad, estudio de las actas que se levantaron, estudio integral del clausulado; para así establecer la intención que los llevó a firmar la cláusula o el alcance que quisieron darle (SL17030-2016 Radicación N.º

46583 del 16/11/2016), en suma, *“su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes”*

Sin desconocer que, en la interpretación de estas cláusulas convencionales para resolver las dudas, se puede acudir a los principios de interpretación conforme a la Constitución Política o *indubio pro-operario*, según el caso, como opera cuando se interpreta cualquier norma del trabajo, esto lo dijo en reciente sentencia el órgano de cierre de la Jurisdicción Laboral, concretamente en sentencia radicado 31145 de 2018, M.P. Rigoberto Echeverry Bueno.

Además, es preciso recordar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que *“el carácter excepcional de las restricciones en materia de aplicación de los beneficios pactados en una convención colectiva de trabajo, en tanto la regla general como trasunto del principio de igualdad, es que todos los trabajadores de una determinada comunidad laboral tienen derecho a que se les apliquen las normas legales y extralegales en idénticas condiciones, sin discriminaciones distintas a las estrictamente necesarias y permitidas, por manera que deviene inadmisibile todo ejercicio argumentativo que pretenda excluir a los trabajadores que ocupen cargos que no se hallen expresamente consagrados en la ley o en la convención como susceptibles de ser marginados de los beneficios convencionales”* (Sent. del 08-06-2016. Radicado 38462. M.P. Fernando Castillo Cadena).

Por lo que, en la interpretación que se realice sobre las cláusulas puestas a consideración de la justicia, en manera alguna se podrá marginar a unos trabajadores frente a otros, bajo elucubraciones ajenas al derecho a la igualdad de los trabajadores.

2.4.2. Fundamento fáctico

La parte demandada inconforme con la decisión de primer grado, argumentó que aun de entender que el sindicato sí era mayoritario y por ende, sus efectos extensibles al músico demandante, a su juicio las convenciones tampoco se le aplicaban, porque las mismas son exclusivas para obreros.

Reproche que ninguna vocación de prosperidad tiene, pues el derecho del demandante deviene precisamente de su calidad de trabajador oficial, con

independencia del cargo que ostente dentro del Municipio de Pereira, esto es, como músico u obrero, cualquier intento argumentativo tendiente a marginarlo de los beneficios pactados en la convención cae ahora al vacío.

Ahora bien, el demandante mostró su inconformidad ante la ausencia de aplicación de la nivelación salarial pretendida, que la *a quo* negó porque desconocía los manuales de funciones de los obreros como para agrupar allí a los músicos. Documental que sí obra en el expediente (fls. 173 y ss., c. 1) pero en todo caso insuficiente, para resolver la controversia en este punto, en la medida que la misma se resuelve como pasa a explicarse.

Si bien las convenciones colectivas pactadas por el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira datan desde 1991, época para la cual los músicos de las bandas sinfónicas no eran considerados trabajadores oficiales, pues ello solo ocurrió por ministerio de la ley en el año 2007 – Ley 1161 -, y el músico demandante apenas fue contratado en el año 2017, esto es, después de la última convención suscrita – 2016 -, y por ello, en principio podría concluirse que el músico estaría excluido de las mismas, pues en su pacto solo participaron obreros, lo cierto es que una lectura detallada de las mismas permite evidenciar, tal como lo concluyó la *a quo* que las convenciones han estado dirigidas a “*los trabajadores oficiales*” del Municipio y ello, en la actualidad ampara al músico demandante.

Bajo este hilo argumentativo es importante advertir que si en la convención colectiva de *manera expresa* se excluyó de sus beneficios a un trabajador, entonces el artículo 471 del C.S.T., pese a que extiende los mencionados beneficios a la totalidad de los trabajadores, para dichas exclusiones prevalece la voluntad de las partes contratantes.

Así, lo ha explicado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al enseñar que “*(..)las restricciones establecidas en una convención colectiva de trabajo son normas válidas que nacen de la voluntad de las partes, de modo que no es posible que las condiciones de todos los trabajadores sean idénticas. [Así, el artículo 471 del C.S.T.] en modo alguno significa que esa extensión de beneficios dispuesta por mandato legal implique modificación de las restricciones especiales que sobre el campo de aplicación del convenio colectivo hayan pactado las partes.*”

En efecto, que las normas de la convención colectiva se apliquen a todos los trabajadores de la empresa no significa que desaparezcan del mundo jurídico las excepciones que en materia de

beneficiarios acordaran quienes la celebraron. Lo que busca el comentado artículo es lograr uniformidad en el régimen laboral aplicable a los trabajadores de una empresa, de tal suerte que aquellos que por no ser miembros del sindicato carecerían de vocación jurídica para ser beneficiados con las normas de la convención, puedan llegar a serlo por razón de que dicha organización sindical agrupe más de la tercera parte del total de los trabajadores. Pero tal como lo precisó la Sala en la sentencia que citó en su apoyo el Tribunal, de ese precepto legal no puede derivarse que aquellos trabajadores que las propias partes convinieron que no fuesen favorecidos con los preceptos convencionales por ellos pactados, puedan llegar a serlo en atención al número de sindicalizados, pues ello iría en contra de la naturaleza contractual del convenio colectivo". (Sent. Cas. Lab. de 03/02/2005, rad. 23754).

No obstante, tal como se indicó en apartes anteriores, las convenciones colectivas aludidas han referenciado los derechos de los trabajadores oficiales del Municipio de Pereira, y por ello, cuando la cláusula 2ª de la Convención 2014-2016 determinó que *"el Municipio de Pereira se abstendrá en delante de vincular trabajadores oficiales mediante figura de salario de enganche o cuya cuantía sea inferior al que actualmente está vigente como salario base para los obreros del Municipio"* (fl. 57 c. 1), de ninguna manera podría entenderse que se excluyó de tal beneficio a algún otro trabajador oficial que ostente un cargo diferente al de obrero; por ello, de la interpretación de tal cláusula se desprende que también contempla al músico demandante, pues su vinculación se realizó como trabajador oficial, grupo de trabajadores a los cuales está dirigida dicha estipulación.

Dicho de otra manera, la cláusula aludida estipuló que el salario básico que deberá ganar todo trabajador oficial al servicio del Municipio de Pereira será por lo menos, aquel que devenga un obrero. Así, la escogencia de la categoría obrero y lo que un trabajador clasificado así devenga, apenas fungió como un parámetro de referencia para elegir, por lo menos, el salario básico que tendrá un trabajador oficial del municipio, máxime que ninguna denuncia de la convención ha realizado el empleador como para desconocer los efectos y alcances de dicha cláusula.

En ese sentido, y de cara a la recriminación del demandante en el que pretende la nivelación salarial con ocasión a la mencionada cláusula, sale avante su petición en tanto que, de la voluntad de las partes contratantes se desprende que todos los trabajadores oficiales del Municipio de Pereira deberán ser contratados por lo menos con el **salario base** que rige para el cargo de *"obrero"* para el año respectivo de contratación. Se aclara, la procedencia de la nivelación salarial aquí concedida se realiza con base en la interpretación de la convención colectiva y no a partir del

mandato contenido en el artículo 143 del C.S.T., esto es, a trabajo igual, salario igual. En consecuencia, se modificará la decisión de primer grado para acceder a la nivelación salarial.

Así, auscultado el expediente se desprende que mediante el Decreto No. 075 del 19/01/2017 (fls. 202 y ss., c. 1) se fijó para el año 2017 un salario base para el cargo denominado “*obrero*” igual a \$2’011.131 (fl. 204, c. 1); según el Decreto No. 012 de 06/01/2018 (fls. 199, c. 1) se fijó para dicho año un salario base de “\$2’170.010” (fl. 200, c. 1) y para el 2019 según el Decreto No. 005 de 03/01/2019 (fl. 216, c. 1) un valor de “\$2’343.611” (fl. 218, c.1).

Por su parte, de conformidad con el contrato de trabajo suscrito entre las partes en contienda y la modificación al mismo (fl. 233, c. 1) se desprende que al demandante le fue pagado como salario durante el año 2017 la suma de \$1’362.060; para el 2018 \$1’417.770; para el 2019 \$1’531.191, es decir, inferiores a las que debía devengar el demandante.

Además, en el 2019 se hizo una modificación al contrato de trabajo a partir del 01/04/2019 para que el salario ascendiera a \$2’343.611 (fl. 234, c. 1), es decir, igual al salario básico devengado por un obrero.

Derrotero documental que permite acceder a la nivelación salarial desde el inicio del contrato (16/05/2017) hasta el 31/03/2019, día anterior a la modificación del salario del trabajador igual al básico-obrero.

Respecto a los salarios del 2019 y 2020, se mantendrá para el primero la suma de \$2’343.611 hasta el 30/03/2019, pues a partir de allí se aumentó a dicho valor.). Además, de conformidad con el Decreto No. 04 de 2020 el salario del obrero era de \$2’531.100, y de acuerdo al Decreto No. 06 de 2021 el salario para dicho año era de \$2’670.311, documentos obrantes en la página web del Municipio de Pereira (<https://www.pereira.gov.co/documentos/665/escalas-salariales/>), que bien puede consultarse ahora conforme al inciso 5 del artículo 177 del C.G.P.

En consecuencia, se modificará la decisión apelada para condenar al Municipio de Pereira a pagar al músico demandante las siguientes sumas de dinero por nivelación salarial y que corresponden a la diferencia entre lo recibido y lo que debía

pagarse por concepto de salarios, 2017 \$4'889.668, 2018 \$9'026.880 y 2019 \$2'437.260, para un total de \$16'353.808.

2.5. De las acreencias laborales convencionales

Es preciso advertir que la *a quo* no encontró próspera la pretensión de nivelación salarial para los años 2017, 2018 y 2019 parcialmente, porque no había prueba que diera cuenta de la ejecución de similares funciones con algún otro trabajador oficial del Municipio, y para los años siguientes adujo que no había prueba del valor devengado, pero señaló que en tanto el demandante sí era beneficiario de las convenciones colectivas, sin especificar para qué años, entonces había lugar a las prestaciones sociales de tipo convencional pero ninguna condena en concreto hizo porque señaló que no había prueba para determinar la diferencia a la que había derecho.

En ese sentido, se llama la atención de la *a quo* pues aún sin acceder a la pretensión de nivelación salarial, en el expediente sí había prueba de los salarios que había devengado el demandante, tanto con el contrato de trabajo suscrito como con las variadas certificaciones y nóminas que daban cuenta del valor devengado; por lo que, la juzgadora de primer grado evadió una de sus obligaciones, como era la condena en concreto contenida en el artículo 283 del C.G.P., tal como lo advirtió el demandante en su recurso de apelación; por lo que, en adelante se concretará la condena dispuesta y solo en relación a los conceptos declarados por la *a quo* como son el auxilio de transporte, la prima extralegal, la prima de alimentación, las vacaciones, la prima de vacaciones y la prima de navidad.

2.5.4. Auxilio de transporte convencional

La convención colectiva 1991-1992 establece en el punto 20º que el Municipio de Pereira pagará a todo trabajador el subsidio de transporte, siempre que este devengue un salario igual o inferior al monto de tres salarios mínimos convencionales (fl. 140, c. 1).

En ese sentido, rememórese que para el año 2017, 2018, 2019, 2020 y 13/04/2021 - día anterior a la sentencia de primer grado - de la tabla de salarios dada para los trabajadores oficiales del municipio aparece que el salario inferior de todos los allí dispuestos es para el obrero para un total de \$2'011.131, \$2'170.010, \$2'343.611,

\$2'531.100 y \$2'670.311 respectivamente (fls. 204, 199, 234 c. 1 y <https://www.pereira.gov.co/documentos/665/escalas-salariales/>). Salario que se atribuyó al demandante y que corresponde entonces al mínimo convencional dado para los trabajadores oficiales del municipio. En consecuencia, en tanto Jonathan Alejandro Zuluaga Zapata devenga el mínimo convencional para los citados años, tiene derecho a este auxilio.

Ahora bien, para determinar el valor del auxilio de transporte se tiene que de conformidad con la cláusula no. 2 de la convención de 1992 se adujo que el auxilio correspondía a \$12.535 y que para el año 1993, sería dicho valor incrementado conforme aduzca el Gobierno Nacional (D. 2170/1992 – 25.01%) más 4 puntos, pero para 1994 apenas aumentaría conforme el incremento que haga el gobierno nacional (D. 2548/1993 – 19%).

Por su parte, la convención colectiva suscrita el 08/11/1994 en su cláusula 1ª definió que el auxilio de transporte convencional incrementaría en igual proporción que el legal (D. 2873/1994 – 20.5%; D. 2310/1995 – 25.45%; D. 2335/1996 – 27.15%) pero se adicionaría un 2%.

Finalmente, en la convención suscrita el 02/12/1997 se estableció que el auxilio convencional se incrementaría conforme al establecido por el gobierno nacional (D.3103/1997 – 20%). A partir de allí, ninguna variación se incluyó para el auxilio de transporte convencional; por lo que, para la actualidad seguirá aplicándose aquel contenido en la convención suscrita el 02/12/1997.

Puestas de ese modo las cosas, realizadas las liquidaciones del caso el auxilio de transporte convencional para 1997 era de \$38.803, para 1998 de \$46.564, de ahí que para el año 2015 fuera de \$166.439, 2016 \$174.761, 2017 \$186.994, 2018 \$198.401, 2019 \$218.241, 2020 \$231.335 y 2021 \$239.296.

En ese sentido, para el año 2017 corresponde un valor total por este auxilio de \$1'408.688, para el año 2018 \$2'380.812, para el año 2019 \$2'618.892, para el año 2020 \$2'776.020 y para el 2021 \$2'871.552 para un total final de **\$12'055.964**, y aunque el demandante pretendió por este concepto \$1'619.000 (fl. 9, c. 1), ello devino porque liquidó la condena hasta la presentación de la demanda, y ahora se realiza hasta el día anterior a la sentencia de primer grado (13/04/2021), de ahí que

esta Colegiatura no sobrepase las facultades ultra y extra petita (art. 50 del C.P.L. y de la S.S.).

2.5.1. Prima de alimentación

La cláusula 13ª de la Convención suscrita para la vigencia 1998-2000 establece 7 días de salario mínimo convencional, por lo que por esta prestación corresponde para el año 2017 \$294.295, 2018 \$506.335, 2019 \$546.842, 2020 \$590.590 y hasta el 13/04/2021 \$178.020 para un total de **\$2'116.082**; en consecuencia, se modificará la decisión para concretar este valor. Al punto es preciso acotar que esta acreencia se causa de manera anual y no mensual y en tanto que la cláusula convencional establece que son solo 7 días de salario “mínimo convencional”.

2.5.2. Prima extralegal y de vacaciones

La cláusula 5.3. de la convención suscrita para la vigencia 1991-1992 determina una prima a junio igual a 30 días y de vacaciones por 47 días, por lo que por estas prestaciones corresponden para la **primera** 2017 \$1'262.319, 2018 \$2'170.010, 2019 \$2'343.611, 2020 \$2'531.100 y hasta el 13/04/2021 \$763.708 para un total de **\$9'070.748**. Valor que, aunque es superior al pedido en la demanda, sí hay lugar a él en la medida que el demandante cuantificó dicho valor hasta la presentación de la demanda y ahora se realiza hasta el día anterior a la sentencia de primer grado.

Para la **segunda** 2017 \$1'977.612, 2018 \$3'399.682, 2019 \$3'671.657, 2020 \$3'965.390 y hasta el 13/04/2021 \$1'196.299 para un total de \$14'210.640, valor del que debe descontarse lo que el demandante recibió por concepto de prima de vacaciones legal esto es para el 2017 \$722.601 (fl. 234, c. 1) y para el 2018 \$752.991 (ibídem), para un gran total por este concepto de **\$12'735.048**, pero se autoriza al Municipio para que descuenta de este valor lo pagado al demandante por prima de vacaciones legal para los años 2019 a 2021.

2.5.3. Prima de navidad

La cláusula 10 de la convención suscrita para la vigencia de 1995 estableció la prima de navidad que se pagará en los primeros 10 días del mes de diciembre de cada año correspondiente a 36 días, que se liquida conforme al artículo 33 de la Ley 1045 de 1978, por lo que se pagará para los años 2017 \$1'780.070, 2018 \$3'182.060,

2019 \$3'441.387, 2020 \$3'158.973 y hasta el 13/04/2021 \$1'118.658 para un total de \$12'681.148.

Valores de los que deberá descontarse las sumas que de orden legal fueron reconocidos por el municipio de Pereira iguales a 2017 \$940.887 (fl. 234, c. 1) y 2018 \$1'568.730 (ibídem); por lo que, el valor a pagar corresponde a un gran total de **\$10'171.531**.

2.6. Reliquidación de prestaciones sociales (cesantías e intereses a las cesantías) y aportes a seguridad social

El demandante tiene derecho a que se le reconozca y liquide por cesantías la fracción correspondiente al tiempo de servicios prestados, tal como se concluyó en primera instancia, aunque sin liquidación concreta. Precítese que para su pago se integraron como factores el auxilio de transporte, la prima de navidad y prima de vacaciones, de conformidad con el art. 45 del Decreto 1045/1978; por lo que por este concepto corresponde para los años 2017 \$1'576.516 y 2018 \$2'800.854. Ninguna condena se realizará por el año 2019, pues las cesantías se liquidan con base en los últimos 3 meses del salario que para el caso del demandante ya se encontraba provisto de la nivelación salarial que realizó el municipio a partir de abril de 2019.

Sin embargo, de dichos valores deberá descontarse los valores que de orden legal fueron reconocidos por el municipio de Pereira; por lo que, el valor en realidad corresponde a: 2017 \$602.056, 2018 \$1'037.699. Así por esta acreencia se condenará a pagar un total de \$2'737.615. Valores que deberán ser consignados al fondo administrador de cesantías elegido por el demandante.

En cuanto a los intereses a las cesantías también hay lugar al pago directamente al trabajador de los causados, como quiera que independientemente del fondo de administración de cesantías en el que se encuentre afiliado el actor, sea privado o el Fondo Nacional del Ahorro, ambos establecen el reconocimiento de ésta prestación sobre el valor de las cesantías liquidadas que debían ser consignadas por el empleador, tal como lo dispuso la *a quo* en relación con el 12% anual sobre el valor de las cesantías reconocidas.

Así para los años 2017 \$72.246, 2018 \$124.523 para un total de \$196.769, menos la deducción correspondiente al valor legal ya consignado por el Municipio de Pereira, pero como el demandante pretendió por este concepto **\$150.755** se condenará al mismo ante la ausencia de facultades de ultra y extra petita de esta Colegiatura (art. 50 del C.P.L. y de la S.S.).

En cuanto a los aportes a la seguridad social en pensiones del demandante se condena al Municipio de Pereira a reajustar su pago al sistema teniendo en cuenta un IBC para el año 2017 de \$2'011.131, para el año 2018 de \$2'170.010, para el 2019 \$2'343.611, para el 2020 \$2'531.100 y 2021 \$2'670.311.

2.7. Vacaciones legales

El demandante tiene derecho a que se le reconozca y liquide por cesantías la fracción correspondiente al tiempo de servicios prestados, tal como se concluyó en primera instancia, aunque sin liquidación concreta, previa la deducción por las vacaciones que ya pagó la demandada al trabajador por los años 2017 y 2018.

Para el 2017 corresponde \$686.924 y para el 2018 \$1'184.206. Valores a los que se debe descontar lo pagado por la demandada, por lo que para el año 2017 no se condenará por valor alguno pues el Municipio pagó \$1'107.988 y para el 2018 pagó \$1'154.585, de manera tal que solo se condenará al pago por la diferencia para el año 2018 igual a \$29.621. Ninguna liquidación se realiza por el 2019 y en adelante pues para dicho año se ajustó el salario al mínimo convencional.

Para su liquidación se incluyó el auxilio de transporte, pero no la prima de servicios legal, aun cuando así lo exige el literal e) y f) del artículo 17 del Decreto 1045/1978 en concordancia con el artículo 4º del Decreto 1919 de 2002 porque la prima de servicios legal no fue pretendida.

2.8. Digresión

En cuanto al reproche del apelante tendiente a incorporar condenas frente a periodos anteriores al 16/05/2017, cuando presuntamente el demandante prestó sus servicios para el Instituto de Cultura del Municipio de Pereira es preciso llamar la atención a su apoderado judicial en el sentido de que ninguna pretensión elevó

sobre dicho tópico en el libelo genitor, de manera tal que, no puede, bajo el recurso de apelación, intentar obtener decisión sobre pretensiones inexistentes.

2.9. De la prescripción

No se analiza la misma por cuanto el Municipio de Pereira al contestar la demanda no propuso dicho medio de defensa, y de conformidad con el artículo 282 del C.G.P. dicha excepción debe ser alegada por la demandada.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, modificaran los numerales 1, 2, 3, 4 de la decisión de primera instancia para fijar el hito inicial del contrato de trabajo de las partes en contienda; que el sindicato de trabajadores del Municipio de Pereira es mayoritario por lo menos desde el año 2017 al 2021; que las convenciones colectivas de trabajo suscritas por dicha organización sindical son aplicables al trabajador para los años 2017 a 2021 y concretar la condena por auxilio de transporte, prima extralegal, prima de alimentación, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías e intereses a las cesantías. En lo restante se confirmará la decisión de primer grado.

Costas en esta instancia a cargo del Municipio de Pereira y a favor del demandante ante el fracaso del recurso de apelación de la entidad territorial conforme al numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: ADICIONAR el numeral 1º de la sentencia del 14 de abril de 2021 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Jonathan Alejandro Zuluaga Zapata** contra el **Municipio de Pereira** en el sentido de establecer que el hito inicial del contrato de trabajo a término indefinido

que une a las partes en contienda es el 16/05/2017 que continuaba vigente para el día en que se presentó la demanda 29/01/2019.

SEGUNDO: ADICIONAR el numeral 2º de la sentencia en el sentido el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira ostenta la condición de mayoritario desde los años 2017 a 2021.

TERCERO: ADICIONAR el numeral 3º de la sentencia en el sentido de que las convenciones colectivas suscritas por el sindicato de trabajadores del municipio de Pereira y dicha entidad territorial son aplicables al demandante en los años 2017 a 2021.

CUARTO: ADICIONAR el numeral 4º de la sentencia en el sentido de condenar al Municipio de Pereira a pagar al demandante la diferencia por las siguientes acreencias laborales así:

a. Diferencia salarial:	\$16'353.808.
b. Auxilio de transporte:	\$ 12'055.964.
c. Prima Extralegal de junio:	\$9'070.748.
d. Prima de alimentación:	\$2'116.082.
e. Vacaciones:	\$29.621.
f. Prima de vacaciones:	\$12'735.048.
g. Prima de navidad:	\$10'171.531.
h. Cesantías:	\$2'737.615.

Que deberán ser consignadas al fondo administrador de cesantías elegido por el demandante.

- | | |
|--|------------|
| i. Intereses a las cesantías: | \$150.755. |
| j. Aportes a la seguridad social: El Municipio de Pereira deberá reajustar el pago por aportes a la seguridad social en pensiones teniendo en cuenta como IBC para el año 2017 \$2'011.131, 2018 \$2'170.010 y 2019 \$2'343.611. | |

Se autoriza al municipio a descontar de estos valores los que legalmente haya pagada desde el 2019 al 2021.

QUINTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada y consultada.

QUINTO: Costas a cargo del Municipio de Pereira a favor del demandante, por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase.

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Salva voto

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 4 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 2 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Firma Con Salvamento De Voto

Ana Lucia Caicedo Calderon

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

3c3373c3e516f47938c3115efce0b42364097d9c55035f8703a2b0add83030a9

Documento generado en 01/06/2022 07:05:39 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente
URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**