

**CONSTANCIA SECRETARIAL:** Se deja en el sentido de que dentro del presente proceso las partes presentaron alegatos dentro del término establecido en el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho.

Pereira, 4 de marzo de 2021

**DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ**  
**Secretario**

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Decreto Presidencial 806 de 2020 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

Radicado: 660013105-005-2018-00560-01  
Demanda: Rafael Leonardo García Martínez  
Demandado: Municipio de Pereira  
Juzgado: Quinto Laboral del Circuito

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**  
**SALA DE DECISION LABORAL PRESIDIDA POR LA DRA. ANA LUCÍA**  
**CAICEDO CALDERON**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, marzo quince (15) dos mil veintiuno (2021)

Acta No.37 del 11 de marzo del 2021

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral Presidida por la Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN como Ponente, OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA y el Magistrado GERMÁN DARIO GÓEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Rafael Leonardo García Martínez** en contra del **Municipio de Pereira**.

**PUNTO A TRATAR**

Por medio de esta providencia procede la Sala a conocer de la sentencia proferida el 10-02-2020, por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, en virtud del recurso de apelación presentado por el Municipio de Pereira, así como el grado

jurisdiccional de consulta a favor de este mismo ente territorial. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

## **1. Demanda y Contestación**

Pretende el demandante que se declare que es trabajador oficial, en su condición de músico de la banda sinfónica, y que, por lo tanto, tiene derecho a los beneficios pactados en las convenciones celebradas entre el Municipio de Pereira y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira, al ser sindicato legalmente mayoritario. En consecuencia, aspira a que se le reconozca el pago de las siguientes prestaciones convencionales: *Las diferencias salariales entre lo pagado y el salario mínimo convencional desde el año 2017, prima de vacaciones, primas semestrales, prima de antigüedad, intereses a las cesantías y su sanción por no pago de intereses a las cesantías, auxilio de transporte, prima de navidad, compensación de las dotaciones, prima de alimentación, además de la reliquidación de las cesantías y el pago de los aportes a seguridad social con el salario reajustado e indexación.*

Como hechos, relata: *i)* que labora al servicio del Municipio de Pereira, mediante un contrato de trabajo escrito, a término indefinido desde el 16 de mayo de 2.017; que las funciones corresponden a la de músico de la banda sinfónica de Pereira (instrumentista fagot) y, suplementariamente instructor del mismo instrumento para niños y jóvenes de bandas musicales municipales, así como las demás tareas asignadas por el director de la banda y el secretario de Cultura de Pereira, las cuales eran determinadas por el municipio, en sus diversas tareas, horarios, conciertos, conforme a las órdenes directas y diarias que imparten el Secretario de Cultura de Pereira y el director de la banda sinfónica; que el salario de 2017 era \$1.362.060; en 2018 de \$1.431.389, los que eran inferiores a los establecidos para los trabajadores oficiales que eran por \$2.011.131 para el 2.017 (Decreto municipal 075 de 19 de enero de 2017) y \$2.170.000 para el año 2.018 (Decreto municipal 012 de 6 de enero de 2.018) que eran los básicos de los obreros, refiriendo que la reclamación ante el municipio data del 10-08-2018.

Agrega que, durante la vinculación con el Municipio de Pereira, su condición laboral ha sido la de trabajador oficial, vinculado por contrato de trabajo, según el Art. 1 de la Ley 1161 de 2.007; que en el Municipio existe un sindicato de trabajadores oficiales, el cual ha sido mayoritario durante todo el tiempo en que ha prestado sus servicios, esto es, para los años 2.017 y 2.018 (hecho 9); que la proporción de afiliados al sindicato respecto de la totalidad de la planta de personal de trabajadores oficiales ha sido para los años 2017 y 2018 de 262/300 y de

257/295, respectivamente; que el sindicato celebró diversas convenciones colectivas, estableciendo en los textos convencionales los siguientes beneficios:

Convención	Clausula	Prestación
2014-2016	cláusula 2	salario mínimo convencional que no puede ser de cuantía inferior al salario base vigente en cada año para los obreros. Abstendría de vincular trabajadores oficiales con salario inferior al salario base de obreros
2001-2003	Punto 2	Dotación al personal sindicalizado
1998-2000	Punto 14	Prima de alimentación
1996-1997	Punto 4	Prima de antigüedad
1995	Punto 10	Prima de navidad
1991-1992	Punto 5.3	Prima de vacaciones
1991-1992	Punto 20	Subsidio de transporte
1991-1992	Punto 5.3	Prima extralegal de junio
1991-1992	Punto 16	Intereses a las cesantías

El municipio de Pereira, al contestar aceptó el vínculo contractual laboral a término indefinido que existe con el demandante, así como su cargo. Niega la condición de sindicato mayoritario de la asociación sindical por lo que la parte demandante no era beneficiaria de los convenios colectivos; que la labor de los músicos eran diferentes a las de los obreros por lo que no había lugar al pago de diferencias. Se opuso a las pretensiones, excepcionando **inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, inexistencia de igualdad y genéricas.**

## 2. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, decidió la litis declarando que el señor Rafael Leonardo García Martínez es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo pactadas entre el Municipio de Pereira y el sindicato de trabajadores del Municipio de Pereira para los años 1991-1992, 1993-1994, 1995, 1996-1997, 1998-2000, 2001-2003, 2004, 2005-2009, 2010-2011, 2012-2013 y 2014-2016 al ser dicho ente sindical mayoritario. Seguidamente, dispuso el reconocimiento de los siguientes derechos convencionales: prima de vacaciones \$4.632.891; prima extralegal de junio \$4.614.940; prima de alimentación \$12.870.924; prima de navidad \$4.169.094, además de la orden de consignar las cesantías al fondo al cual se encuentra afiliado el demandante, en la suma de \$310.566 por las diferencias del 2017 por \$579.136, del 2018 por \$ 3.567.912 y por los totales del 2019; además de los intereses a la cesantías \$534.912. En lo demás, absolvió al municipio, condenándolo en costas en un 80% a favor del demandante.

Para llegar a tal determinación, estableció que el actor era trabajador oficial debido a que las orquestas de carácter sinfónico al servicio del estado tienen tal

carácter según el artículo 1° de la Ley 1161/2007, y por esa misma razón estaba habilitado para ser destinatario del acuerdo convencional pactado entre el municipio demandado con el Sindicato de trabajadores del municipio de Pereira.

Conforme a lo anterior, para determinar si el sindicato de trabajadores tenía la connotación de carácter *mayoritario*, concluyó que únicamente era viable censar la planta de trabajadores oficiales del municipio, por lo que el criterio esgrimido por la demandada en el sentido de incluir en dicho conteo a los servidores públicos del municipio y al personal administrativo de la secretaría de educación, iba en contravía de los derechos de los trabajadores oficiales en la medida que se verían limitados por un grupo de servidores que, de modo alguno, le eran equiparables. Seguidamente, atendió la certificación de la directora administrativa de talento humano del municipio de Pereira para la vigencia del año 2017 y 2018, estableciendo que el sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira afilia en promedio al 87% de sus trabajadores, hallando acreditada su condición de mayoritario y la extensión del texto colectivo, entre otros, al aquí demandante, por disposición legal.

Acotó que de los textos convencionales se hacía referencia indistintamente a trabajadores oficiales sin limitarlo a una actividad o cargo específico y, luego de analizar el contenido de las convenciones, de ellas coligió que de modo alguno estaban restringidas a un grupo determinado de trabajadores oficiales o que no se aplicara a la totalidad de trabajadores oficiales del municipio, por lo que el actor tenía derecho a los beneficios de la convención, por la sola condición de tratarse de una organización mayoritaria.

Luego, al analizar las diferentes prestaciones invocadas en la demanda, consideró que no era viable el reajuste salarial por cuanto no se había cumplido con la carga de demostrar el puesto desempeñado y la existencia de otro trabajador que desempeñara el mismo cargo con similares funciones y eficiencia, por lo que las liquidaciones lo eran con el salario percibido y certificado para cada anualidad.

Conforme a ello, para las liquidaciones correspondientes se apoyó en las certificaciones de salarios y desprendibles de nómina, disponiendo la deducción de la proporción ya recibida.

De otro lado, negó la prima de antigüedad al no estar cumplidas las exigencias de tiempo para ello, tampoco accedió al pago del subsidio de transporte convencional al considerar que no era posible determinar su valor, ni la dotación al no haberse cumplido con la carga de demostrar el valor al que debía ascender.

### **3. Recursos de apelación y grado jurisdiccional de consulta**

La parte demandante manifestó su desacuerdo parcial con la decisión respecto a la negativa de reajustar el salario fundamentándola en que la convención Colectiva, establece que el municipio de Pereira "*se abstendrá en adelante de vincular trabajadores oficiales mediante el salario de enganche o cuya cuantía sea inferior a la que actualmente está vigente como salario para los obreros del municipio*". Agregó que como el salario del obrero estaba establecida en los Decretos de emolumentos, no había lugar a dar por no demostrado cual era el salario mínimo convencional a que tiene derecho el actor y, advierte que, por ser ese hecho la base que afecta la liquidación de las prestaciones sociales declaradas, ello ocasionaba una vulneración sustantiva de la parte económica de las condenas realizadas.

Por su lado, el municipio demandado atacó la sentencia en dos puntos: El primero, frente a la extensión de la Convención en la que insistió que de acuerdo a lo probado y tomando las cifras de los empleados públicos, el sindicato no contaba con la connotación de ser mayoritario porque le faltaba un 6% para llegar a ser la tercera parte. Y, el segundo, manifestó su desacuerdo frente a la interpretación que se hizo a la convención, indicando que aquellas estaban dirigidas a los obreros como la razón de ser de dichos textos convencionales por lo que no se aplicaba lo indicado en la parte final del artículo 467 C.S.T al enunciar que "*las partes subscriben la convención y fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia*", en la medida en que el Decreto municipal 346/2017 que creó dichos cargos, indicaba que eran trabajadores oficiales – músicos – del municipio.

Finalmente hay que advertir que se concedió el grado jurisdiccional de consulta en favor del Municipio de Pereira, lo que le permite a la Sala revisar la totalidad de la sentencia de primera instancia.

### **4. Alegatos de Conclusión**

Analizados los alegatos presentados por escrito, el cual obra en el expediente digital y frente al cual nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con el problema jurídico que se expresa a continuación. El Ministerio público no intervino en esta instancia, por lo que se procede a decidir de fondo previa los siguientes:

## **5. Problemas jurídicos por resolver**

De acuerdo con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia, los fundamentos de la apelación, los alegatos de conclusión y el grado jurisdiccional de consulta en favor del ente territorial demandado, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos:

1.- Establecer si el sindicato de trabajadores del municipio de Pereira tiene la connotación de ser mayoritario, de manera que se puedan extender los beneficios convencionales a terceros. Para ello, se deberá establecer el grado de representatividad sindical y si es dable, para ello, tener en cuenta a los servidores públicos y personal administrativo de la secretaría de educación.

2.- Determinar si los trabajadores oficiales de la banda sinfónica municipal – músicos – pueden ser beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita por el sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira con el ente territorial.

3.- De ser viable lo anterior, se habrá de establecer si hay lugar a reajustar el salario del trabajador acudiendo al salario mínimo convencional establecido en la Convención Colectiva. De ser así, se deberá establecer si hay lugar a reajustar las condenas impuestas en primera instancia.

4.- En virtud del grado jurisdiccional de consulta a favor del ente público, revisar si las condenas impuestas se ajustan a los preceptos legales o convencionales.

## **6. Consideraciones**

### **6.1. De la extensión de la Convención Colectiva.**

El artículo 467 CST, define a las convenciones colectivas de trabajo como aquellos acuerdos de voluntades celebrados entre un sujeto sindical y otro empleador con el fin de regular las condiciones laborales que han de ordenar los contratos de trabajo durante su vigencia.

Dichas convenciones, circunscriben su campo de aplicación a los afiliados del sindicato que la haya celebrado y para quienes se adhieran a ella, cuando el sindicato es minoritario [Art. 470 *ibidem*] y, en tratándose de sindicatos mayoritarios, dicha cobertura se extiende a terceros, conforme el artículo 471 *ibidem*, que indica:

«**Artículo 471. extensión a terceros. 1.** 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.** Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.»

Además, el Art. 472 posibilita la extensión de la convención por acto gubernamental cuando se trata de una convención por rama industrial en una determinada región económica, lo que no es del caso.

De otro lado, la Sala de Casación Laboral en sentencia SL-4344-2020 (21-10-2020) M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, al pronunciarse respecto de la extensión de los beneficios convencionales, indicó:

“...la extensión de sus beneficios a todo el personal vinculado mediante contrato de trabajo, en razón de tratarse de un sindicato mayoritario. En sentencia CSJ SL, 27 feb. 2004, rad. 21278, reiterada en la CSJ SL5165-2017, indicó:

“Para la Corte es claro, que del referido texto se desprende sin duda alguna el reconocimiento por el I.S.S. de que la organización sindical SINTRAISS es mayoritaria, y si ello es así, es menester recordar que para demostrar si un sindicato, como en el asunto sub examine, agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores de una entidad, no se requiere de prueba solemne”.

## **6.2. De la representatividad sindical para determinar si se está frente a un sindicato mayoritario o minoritario.**

Para establecer la extensión de la convención hacia terceros, es de indicar que nuestra legislación la contempla bajo un supuesto de representatividad, pues la enmarca para convenciones suscritas por un **sindicato mayoritario** entendida como **aquél cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa**, caso en el cual, en términos reales, se extiende **a todos los trabajadores de la empresa incluidos en su ámbito de aplicación**,

teniendo sí de presente, que los trabajadores no sindicalizados pueden expresamente renunciar a los beneficios del acuerdo<sup>1</sup> y, si pierde su carácter mayoritario, la convención pasará a aplicarse según las reglas del Artículo 470 CST.

Dicha afirmación obedece a que, de acuerdo al caso particular de las entidades públicas que aglutinan a dos tipos de servidores, esto es, a los **empleados públicos** y a los **trabajadores oficiales**, es errado indicar que la Convención Colectiva emanada del sindicato que representa a estos últimos pueda extenderse hacia los primeros, porque el artículo 471 del CST, en el marco de las entidades públicas, no debe entenderse aplicable al universo de sus servidores al no ser los empleados públicos destinatarios de los textos convencionales, por la excepción que prevé el artículo 414 y las limitantes del artículo 416 de la misma norma sustantiva.

Así, en términos de representatividad, resulta ilógico pretender que los servidores públicos **NO puedan** ser tenidos en cuenta como destinatarios de los textos convencionales pero que sí se contabilicen para engrosar la población de la que habla el artículo 471 del CST, a efectos de *determinar* el grado de representatividad de la asociación sindical, en la medida que una interpretación de tal magnitud se torna contraria al criterio de proporcionalidad y equidad, minando con ello, el derecho de asociación sindical e igualdad porque más que favorecerlo o preservarlo, conduciría a sacrificarlo, por las razones que a continuación se esbozan:

En primer lugar, el código sustantivo de trabajo no tiene claramente establecida la noción de representatividad o el término "representativo", es decir, no cuenta con un mecanismo que permita detectarla mediante la verificación de un criterio expresamente definido, sino que, en términos prácticos, dicha representatividad se deriva de un número de afiliados elevado – *grado de afiliación* - respecto de una organización sindical, en ejercicio del derecho de asociación, cuyas actuaciones tienen repercusiones directas sobre las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores que institucionalmente involucra o que representa ante el empleador.

En segundo lugar, la jurisprudencia ha admitido la exclusión del ámbito de aplicación de los textos convencionales, a ciertos trabajadores, entre ellos, a los directivos de la empresa, dado su carácter de representantes del empleador, además de los servidores públicos a quienes les está vedada tal posibilidad [Art. 416, CST]. A tono con ello, de antaño la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 28-11-1994, Exp. 6962, indicó:

---

<sup>1</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Sentencia del 11 de agosto de 2004. Rad. 22396. M. P. Camilo Humberto Tarquino Gallego.

"La ley fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo. En principio solamente es aplicable a los propios contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél; pero también ordena su extensión a todos los trabajadores de la empresa — cuando el sindicato pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga, previo cumplimiento de los presupuestos indicados en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo.

Excepcionalmente, por razones especiales, la jurisprudencia ha admitido la exclusión del ámbito de aplicación, por convenio entre las partes, de ciertos trabajadores, generalmente directivos de la empresa, dado su carácter de representantes del empleador, o incluso sin necesidad de acuerdo expreso, en tratándose de representantes legales o negociadores de la parte patronal. "La regulación de eventos en que la aplicación convencional es imperiosa por mandato legal, no impide en manera alguna que el empleador contraiga el compromiso de aplicar los beneficios que de ella se deriven a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación estatuido por la ley, salvo que ésta expresamente lo prohíba por razones superiores, como ocurre por ejemplo con el personal directivo de ciertas entidades públicas (L. 4/92, art. 90 y L. 60/90, art. 31)

[...] De otra parte, si bien es cierto que la aplicabilidad de una convención colectiva no se presume, también lo es que la prueba en estos casos no es solemne y si alguna de sus cláusulas ordena que se aplique a todos los trabajadores, tal estipulación es válida con las precisiones hechas anteriormente, y acredita su extensión a ellos, sin que sea procedente exigir la demostración de la afiliación al sindicato, o de los descuentos sindicales o de las demás circunstancias que echó de menos la doctrina del tribunal que se rectifica. **En tales eventos quien alegue la inaplicación del convenio de un trabajador, deberá probar que con arreglo al mismo o a la ley, éste está excluido.**"<sup>2</sup> [Subrayas y negrillas fuera de texto].

En consonancia, el numeral 4 del artículo 4, Dec. 160 del 5-02-2014, que reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, definió como "**organización sindical de empleados públicos**" a "**las representativas de los empleados públicos**" y, en su artículo 2do, excluyó de su aplicación, entre otros, a los trabajadores oficiales.

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia SU-086-2018, indicó:

«... se concluye que para la determinación de las posiciones de derecho sobre la negociación colectiva, **como garantía fundamental de la libertad sindical, es relevante el tipo de vínculo que une al servidor público con el Estado.** En esta delimitación es claro que, constitucionalmente, la fijación del régimen salarial y

---

<sup>2</sup> Sentencia reiterada en las SL, Rad. 20885 del 23-10-2003. M.P. Carlos Isaac Náder y SL-16794-2015, Rad. 40907 del 20-10-2015. MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo y Rigoberto Echeverri Bueno y citada por la Corte Constitucional en sentencia T-540-00.

prestacional para los empleados públicos, sin perjuicio de los mecanismos de concertación, es de orden legal (art. 150, numeral 19 literal e, Dec, 160/2014); mientras que, como se ha afirmado desde temprana jurisprudencia por parte de esta Corporación, a los trabajadores oficiales les es dado negociar este tipo de cláusulas económicas, pues la Constitución solo le otorga al Congreso –sobre este aspecto– la competencia para regular su régimen mínimo de prestaciones sociales (literal f, ídem)” (Negrillas propias).

Dicha diferenciación, la estableció el Consejo de Estado, sección segunda, en providencia del 8-03-2018, Rad. 18182017, al referirse que, en materia colectiva, hay una notoria diferencia entre los servidores públicos y los trabajadores oficiales, así:

“la negociación con los empleados públicos se encuentra circunscrita a las condiciones de empleo y no culmina con una convención colectiva propiamente dicha sino con un acuerdo colectivo, situación que dista a la de los trabajadores oficiales quienes están facultados para celebrar convenciones colectivas de trabajo sobre aspectos como remuneración y beneficios prestacionales diferentes a los previstos en las leyes y reglamentos como mínimos laborales”.

En similar sentido, la Corte Suprema en sentencia del 21-05-2010, Rad. 37385. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza, indicó:

“Finalmente, debe la Corte precisar que **si la demandante legalmente no podía presentar a su empleador oficial un pliego de peticiones ni, por tanto, celebrar una convención colectiva de trabajo, forzoso es concluir que tampoco podían extenderse los beneficios del convenio colectivo suscrito por los trabajadores oficiales del municipio, pues la extensión a terceros de que trata el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser armonizada con la restricción establecida en el artículo 416 de ese estatuto y, por ello, entenderse que su aplicación parte del supuesto de que los trabajadores que puedan verse beneficiados por la ampliación de la convención colectiva estén legalmente habilitados para suscribir una**, pues no tendría ningún sentido que, por la vía de la utilización de esa prerrogativa, se encuentre un mecanismo para burlar la prohibición contenida en el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, que, en esencia, lo que busca es que los empleados públicos no puedan resultar beneficiados de los derechos consagrados en una convención o pacto colectivo de trabajo”. (Negrillas fuera de texto)

En resumen, a efectos de determinar el grado de representatividad de la asociación sindical que emana de la convención colectiva aplicable a los trabajadores oficiales, la expresión “sindicato mayoritario”, se refiere al total de trabajadores que se encuentran incluidos en su ámbito de aplicación, en armonización de los artículos 471 y 416 del C.S.T.

### **6.3. De los trabajadores oficiales de la banda sinfónica municipal. - Aplicación de derechos convencionales**

Sabido es que, los servidores de la administración pública están clasificados como empleados públicos y trabajadores oficiales, y que sólo en relación con estos últimos, la administración celebra contratos de trabajo, lo que de paso habilita a esta jurisdicción laboral para dirimir dichos conflictos jurídicos.

Así, conforme al art. 292 del D. 1333/1986 (Código de Régimen Municipal), se tiene que, por regla general, el artículo 5º del Decreto 3135 de 1968 y el artículo 42 de la Ley 11 de 1986, reglamentada por el artículo 292 del Decreto 1333 de 1986, señala que los servidores de los municipios son empleados públicos, salvo los que son **trabajadores oficiales** que corresponde, por una parte, a aquéllos que se dedican a la construcción y sostenimiento de obras públicas, entendiendo esta última, a las labores destinadas a la construcción de la obra pública y a las que buscan su conservación y mantenimiento de obras y parques arqueológicos y contribuyen a que la obra preste la función que le es propia a su naturaleza, esto es, la de interés general y social y/o utilidad pública, y, por otra, al grupo de trabajadores oficiales, creados con la Ley 1161 de 2007 como lo son los músicos que integran la orquesta sinfónica y/o la banda sinfónica.

En este punto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3255-2020 (1-09-2020), Rad. 65095, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota, al referirse a este grupo especial de trabajadores oficiales, indicó:

“La Ley 1161 de 2007 por la cual «se determina la relación laboral de los músicos sinfónicos con el Estado», en su artículo 1 dispuso que: **«Los músicos de las orquestas de carácter sinfónico al servicio del Estado tendrán el carácter de trabajadores oficiales y se vincularán mediante contratos de trabajo».**

...

Para desentrañar el sentido, finalidad y los sujetos destinatarios, se advierte que en la exposición de motivos publicada en la gaceta del Congreso AÑO XIV - N° 795 del 8 de noviembre de 2005 se precisó que:

“[...]

*En conclusión, las orquestas sinfónicas son entidades que producen arte como resultado de una creación colectiva y las herramientas del empleo público escapan o son insuficientes para regular la actividad. Con el contrato de trabajo se pueden establecer formas flexibles de regular la actividad de los músicos sinfónicos al servicio del Estado, por ejemplo, en los aspectos siguientes: [...]*

[...]

*En el mismo sentido del presente proyecto de ley, pero con una cobertura restringida, el artículo 72 de la Ley 393 de 1997 dispone que “Los profesores integrantes de la Orquesta Sinfónica de Colombia y la Banda Sinfónica Nacional se vincularán a la administración pública mediante contrato de trabajo”, norma que fue interpretada por la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en el sentido en que **es posible que el legislador establezca relaciones jurídicas de los servidores públicos con el Estado mediante contratos de trabajo, sin que ellas necesariamente correspondan a la concepción tradicional del trabajador oficial como operarios de las obras públicas”** [...]*

[...] Reafirma lo anterior que al aludir al antecedente legal existente -artículo 72 de la Ley 393 de 1997– que cobija a los músicos sinfónicos pertenecientes a la banda y a la orquesta nacional, en la sustentación del proyecto se manifestara que esta última disposición tuvo una cobertura restringida frente a la nueva iniciativa legislativa, de lo que surge que con la Ley 1161 de 2007 se pretendía tener un marco más amplio de destinatarios.

[...]

En tal sentido, una lectura integral y armónica de la exposición de los motivos de ley deja ver que su objetivo fue solucionar las dificultades derivadas de la forma de vinculación laboral de «los músicos sinfónicos al servicio del Estado», dada las peculiaridades que caracteriza el nexo con estos servidores, en la medida que el arte no es una función típicamente administrativa del Estado.

[...]

En tal dirección, es claro para esta colegiatura que con la mencionada ley **se reconoció a favor de los músicos sinfónicos al servicio del Estado un régimen laboral especial, precisamente por no corresponder su actividad a la concepción tradicional del trabajador oficial, esto es, aquel dedicado a la construcción y sostenimiento de las obras públicas**, se consideró que la mejor forma de vincularlos, dada su relación *sui generis*, era a través de un contrato de trabajo. Ello en concordancia con las previsiones del artículo 125 Constitucional y la sentencia CC C-484 de 1995, que determinaron que solamente la ley puede definir qué actividades pueden ser desempeñadas por empleados públicos y cuáles por trabajadores oficiales.

**Así, el legislador, en ejercicio de su potestad de configuración, se encuentra facultado para establecer que, determinados servidores del Estado quienes, pese a que en principio no corresponda a la concepción tradicional del trabajador oficial, puedan tener tal calidad y, por ende, que su vinculación deba hacerse a través de un contrato de trabajo.**

[...]

La Corte destaca que la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado al estudiar el artículo 72 de la Ley 393 de 1997 respecto de la Orquesta Sinfónica de Colombia y de la Banda Sinfónica Nacional, pertenecientes al Ministerio de Cultura, señaló que el poder legislativo bien podía determinar un régimen especial para dicho ministerio, consistente **en que pueden existir**

**en su planta de personal trabajadores oficiales que no tengan la calidad de empleados encargados de la construcción y sostenimiento de obras públicas.**

Sobre el particular, el Consejo de Estado, Sala de Consulta, 16 oct. 1997, rad. 1041, dijo:

[...]

1. La ley 397 de 1997 establece en su artículo 72 un régimen especial para el Ministerio de Cultura consistente en que pueden existir en su planta de personal trabajadores oficiales, así no tengan la naturaleza de trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas.

Como consecuencia, pueden vincularse mediante contrato de trabajo a la planta de personal del Ministerio de Cultura, las personas que cumplen actividades de mantenimiento de obras y parques arqueológicos y que al entrar en vigencia la ley desempeñaban dichos cargos en la estructura del Instituto Colombiano de Cultura. Así mismo, los integrantes de la Orquesta Sinfónica de Colombia y la Banda Sinfónica Nacional.

[...]

2. El inciso final del artículo 72 de la ley 397 estableció para los profesores integrantes de la Orquesta Sinfónica de Colombia y la Banda Sinfónica Nacional, **un procedimiento de vinculación a la administración pública mediante contrato de trabajo, que les permite celebrar convenciones colectivas**; la situación constituye en el Ministerio de Cultura una **ampliación del concepto de trabajadores oficiales.**

[...]

Así, esta colegiatura no advierte razones que permitan darle un trato distinto a los músicos sinfónicos en razón de su pertenencia a una orquesta o a una banda, porque independientemente que la organización musical a la que estén adscritos tengan predominantemente instrumentos musicales de cuerda y de viento o preferentemente solo de estos últimos, en verdad la Ley 1161 de 2007 propendió por reconocer a los músicos sinfónicos al servicio del Estado la calidad de trabajadores oficiales, por los motivos ya referidos.

[...]

La Corte Constitucional en providencia CC T-813 de 2008, al analizar una acción de tutela presentada por el presidente del Sindicato de Profesores y Trabajadores de la Orquesta Filarmónica de Bogotá contra la Orquesta Filarmónica de Bogotá, realizó un ejercicio interpretativo frente a la Ley 1161 de 2007 a fin de resolver la violación del derecho a la negociación colectiva, la estabilidad laboral y la autonomía de los trabajadores [...]

[...]

... A partir del momento en el que, de manera libre y espontánea, los músicos de la orquesta decidan suscribir los contratos individuales de trabajo y acceder, por consiguiente, a la condición de trabajadores oficiales en los términos de la Ley 1161 de 2007, surge para ellos la posibilidad de presentar pliegos de peticiones orientados a la firma de una convención colectiva que hacia el futuro regule sus relaciones laborales. [...]". (Subrayados y negrillas fuera del texto original).

Finalmente, es de mencionar que, en el caso de la banda sinfónica de Pereira, obra copia del decreto municipal 313 del 17-04-2017 (fl. 150) por medio de la cual se conforma la BANDA SINFÓNICA DE PEREIRA, en cuyo artículo tercero se indica:

“ARTÍCULO TERCERO: Los músicos integrantes de la BANDA SINFÓNICA DE PEREIRA tendrán el carácter de trabajadores oficiales y se vincularán mediante contratos de trabajo de conformidad a lo contemplado en el artículo 1 de la ley 1161 de 2007 con todas las obligaciones y los derechos propios de ese carácter, sujetos al reglamento interno y demás normas atinentes y vigentes sobre la materia”. [Negrillas fuera de texto]

#### 6.4. Caso concreto.

##### 6.4.1. Resolución del recurso de apelación de la parte demandada:

Con relación al primer problema jurídico y bajo los anteriores lineamientos, en el caso del **sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira “SINTRAMUNICIPIO”** - *sindicato de primer grado dentro de la clasificación de empresa*<sup>3</sup>, fl. 38 -, cuenta decir que para establecer el grado de representatividad con que cuenta y constatar que tiene el carácter de sindicato mayoritario, debe advertirse que a fol. 33<sup>4</sup> del expediente físico obra constancia emitida por la demandada del 2-10-18, documento que certifica que la cantidad de trabajadores oficiales para las vigencias 2017 y 2018 era de 310<sup>5</sup> y 305<sup>6</sup> trabajadores oficiales de los cuales, se encontraban afiliados al sindicato un total de 262 y 257 trabajadores, para cada año respectivamente. De lo anterior, se colige que tales proporciones superan ampliamente la tercera parte del total de trabajadores oficiales del municipio, siendo por tanto un sindicato mayoritario. Ahora, en cuanto a los años posteriores, huelga decir que al haberse presentado la demanda en noviembre de 2018 (fl. 14) y habiéndose contestado la misma en febrero de 2019 (fl. 139), es lógico que el municipio se encontraba en mejor posición de demostrar que dicha situación cambió según la información con que cuenta del número de afiliados al sindicato, porque frente a la totalidad de empleados para los años 2019, 2020 y 2021, basta con observar los decretos municipales de cada anualidad para establecer que la totalidad de trabajadores oficiales del municipio se ha mantenido constante

<sup>3</sup> Art. 356, lit. a) formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución

<sup>4</sup> Expediente digital “Rafael García Tomo I.pdf”. Corresponde a la página 42

<sup>5</sup> Plantas de personal de 262 trabajadores oficiales nivel central y 48 músicos Banda sinfónica

<sup>6</sup> 257 obreros y 48 músicos

en un total de 301<sup>7</sup> trabajadores, según los decretos Nos. 005 de 2019, 004/2020 y 006/2021<sup>8</sup>, respectivamente.

En este punto, vale rememorar que la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – adoctrinó en Sentencia No. 208868 (29-09-2003) M.P. Luis Javier Osorio López, lo siguiente:

“Con todo quiere la Sala advertir que para demostrarse que un sindicato es mayoritario, no necesariamente debe establecerse a través del censo, pues existen distintos medios de prueba de orden legal a los cuales **pueden acudir las partes y el juez**”.

De otro lado, como tampoco se desdice la extensión de los beneficios de la convención hacia terceros al operar por ministerio de la Ley, en ese sentido resulta intrascendente demostrar, por lo menos en este caso, que el actor no se encontraba vinculado a la asociación sindical, o que la convención preveía que sus prerrogativas sólo eran aplicables a los trabajadores oficiales afiliados al sindicato, porque tal cláusula sería ineficaz por oponerse al precepto legal. [Ver sentencia No. 36279 del 09-02-2010. M.P. Eduardo Adolfo López Villegas].

Ahora bien, como pudo desprenderse de la sentencia traída a colación en líneas anteriores, hoy por hoy no es extraño que en las plantas de personal existan trabajadores oficiales que no tengan la calidad de empleados encargados de la construcción y sostenimiento de obras públicas, porque los músicos de la banda sinfónica corresponden a un concepto amplio de clasificación de **trabajadores oficiales**, gama de servidores que a partir de la Ley 1161 de 2007, dado al procedimiento de vinculación a la administración pública mediante **contratos de trabajo**, se les otorgó la posibilidad no solo de presentar pliegos de peticiones orientados a la firma de una convención colectiva que hacia el futuro regule sus relaciones laborales, sino también a ser destinatarios de convenios colectivos ya existentes (Art. 414 y 416 CST), sin que sea dable dar un trato discriminatorio a este grupo de trabajadores o que haya lugar a distinciones o exclusiones odiosas por el hecho de que los músicos no sean propiamente empleados encargados de la construcción y sostenimiento de obras públicas, como lo propone la demandada en su alzada.

Ahora, para enfocarnos en el análisis de las convenciones colectivas suscritas por el sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira, es de precisar que sin discusión se encuentra que en el presente asunto el señor Rafael Leonardo García

---

<sup>7</sup> 253 obreros y 48 músicos

<sup>8</sup> Ver [www.pereira.gov.co](http://www.pereira.gov.co)

Martínez tiene la connotación de trabajador oficial del municipio de Pereira, en el cargo de músico al servicio de la banda sinfónica, según se desprende de la copia del contrato de trabajo que suscribió con la administración municipal desde el 16-05-2017, según el fl. 23-24<sup>9</sup> del expediente físico.

De igual forma, se allegaron las copias de las convenciones colectivas de trabajo con las respectivas notas de depósito (ND), siendo agregadas específicamente las siguientes: 2014-2016 (fls. 34-45)<sup>10</sup>; 2012-2013 (fls. 46-50)<sup>11</sup>; 2010-2011 (fls. 50rev-52)<sup>12</sup>; 2005-2009 (fls. 53-67)<sup>13</sup>; 2004 (fls. 68-70)<sup>14</sup>; 2001-2003 sin ND (fls. 71-76)<sup>15</sup>; 1998-2000 (fls. 77-87)<sup>16</sup>; 1996-1997 (fls. 88-94)<sup>17</sup>; 1995 (fls. 95-104)<sup>18</sup>; 1993-1994 (fls. 105-114)<sup>19</sup> y 1991-1992 (fls. 115-127)<sup>20</sup>. Significa ello que, según las voces del artículo 469 del C.S.T., se reúnen los requisitos que le dan validez porque, además, la entidad demandada no desmeritó la exigibilidad de los derechos consagrados en ella.

Pues bien, para el estudio de dichos textos convencionales, es de tener en cuenta que el artículo 468 CST impone que, además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicará, entre otros, **la empresa y oficios que comprenda**. De acuerdo a ello, basta con observar la cláusula 19 de la convención 1998-2000 para establecer que dichos textos son aplicables a los **“trabajadores oficiales”** y regula las condiciones de trabajo existentes o que **podieran existir con el municipio de Pereira**.

Adicionalmente, establece la cláusula 16 de la convención colectiva 1993-1994 la obligación del municipio de Pereira de **reconocer y aceptar al sindicato** como **único representante de los trabajadores del municipio de Pereira**, debiéndose además de atender lo establecido en el párrafo 2 de la cláusula 18.2 de la convención 2001-2003, que establece que la duda interpretativa de **cualquier derecho o garantía** debía ser siempre resuelta a favor del trabajador o sindicato, en armonía con el artículo 53 de la constitución.

<sup>9</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 28-30

<sup>10</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 43-62

<sup>11</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 63-68

<sup>12</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 69-72

<sup>13</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 73-79

<sup>14</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 90-93

<sup>15</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 94-101

<sup>16</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 102-117

<sup>17</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 118-128

<sup>18</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 129-141

<sup>19</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 106-152

<sup>20</sup> Expediente digital "Rafael García Tomo I.pdf". Corresponde a la página 153-169

De manera pues, que ninguna duda existe respecto a que la convención colectiva pactada entre el sindicato de trabajadores del municipio con el municipio de Pereira **NO** excluye a ningún trabajador vinculado mediante contrato de trabajo, lo cual, al ser un sindicato de carácter mayoritario, se extiende a terceros, entre ellos, a los trabajadores oficiales que cuentan con el cargo de músico de la banda sinfónica, advirtiendo sí, que también existen en el clausulado convencional disposiciones específicas dirigidas a cierto tipo de cargos o de tareas, frente a lo cual, para cada prerrogativa en particular, impera un análisis frente a su aplicabilidad a este grupo especial de trabajadores oficiales. Con este análisis queda resuelto el segundo problema jurídico.

Así las cosas, el recurso incoado por el municipio de Pereira no tiene vocación de prosperidad.

#### **6.4.2. Resolución del recurso de apelación del demandante. -Diferencias Salariales:**

Pues bien, frente a las diferencias salariales alegadas en la demanda se solicita la nivelación salarial teniendo en cuenta la cláusula 2 de la convención del 2014-2016 que establece un salario mínimo convencional, el cual, arguye la parte actora que no puede ser inferior al salario base vigente para cada año establecido para el cargo de obrero. En esa línea, enrutó su alzada en que la convención colectiva establece que el municipio de Pereira "**se abstendrá en adelante de vincular a trabajadores oficiales mediante el salario de enganche o cuya cuantía sea inferior a la que actualmente está vigente como salario para los obreros del municipio**", alegando que éste último se encuentra fijado en los diferentes decretos municipales, frente a los cuales no había lugar a darlos por no demostrados porque allí fácilmente se establece el salario mínimo convencional a que hace alusión el texto colectivo.

En este aspecto, recuérdese que las razones dadas por la a-quo para negar la pretendida nivelación salarial, básicamente la fundamentó en que ello no era viable porque no se había cumplido con la carga de demostrar el salario mínimo convencional que se afirmaba y, que, además, los decretos de fijación salarial arrimados al proceso no los indicaba. Así mismo, en su análisis dio alcance al Art. 143 del CST que establece el principio acorde el cual, "a trabajo de igual valor, salario igual", lo cual no fue alegado en el texto introductorio.

Pues bien, la citada **cláusula segunda** de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2016, específicamente indica:

**“Salario Mínimo Convencional.** El municipio se abstendrá en adelante de vincular trabajadores oficiales mediante la figura de salario de enganche o cuya cuantía sea inferior al vigente como salario base para los obreros del Municipio”

A propósito de los salarios de enganche, correspondió a una figura desarrollada de antaño para los trabajadores oficiales del municipio de Pereira, el cual fue desmontado por orden judicial y acatada por el municipio mediante decreto 087 del 31-01-2014<sup>21</sup>. Ello se menciona porque justamente tales salarios fueron nivelados al salario correspondiente al cargo de obrero, último éste que corresponde al que hace alusión la cláusula citada en precedencia como “salario mínimo convencional”.

Dicha intelección se hace para indicar que, indistintamente de las labores desempeñadas y al margen de la denominación del cargo que pudiera tener un trabajador oficial dentro de la planta de personal del municipio, lo cierto es que su salario no podría ser inferior al mínimo legal convencional que se acaba de mencionar, razón por la cual, en este caso en particular, no era dable entrar a analizar la nivelación bajo parámetros diferentes al texto convencional que se trajo a colación.

Ahora bien, como en el presente asunto el demandante cuenta con un salario básico inferior al mínimo convencional, de ello se colige la procedencia de la nivelación salarial implorada con la demanda solo hasta el 30 de marzo de 2019, como más adelante se verá, advirtiendo de una vez que hay prosperidad parcial del recurso de apelación de la parte demandante en este sentido.

Salario mínimo Convencional	Decreto de fijación de emolumentos trabajadores oficiales Municipio de Pereira	Año	Asignación básica <sup>22</sup>
2,011,131	Decreto 075 del 19-01-2017 <sup>23</sup>	2017	1,362,062
2,170,010	Decreto 012 del 06-01-2018 <sup>24</sup>	2018	1,417,770
2,343,611	Decreto 005 del 03-01-2019 <sup>25</sup>	2019	1.531.191
2,531,100	Decreto 004 del 2020	2020	-
2,670,311	Decreto 006 de 2021	2021	-

<sup>21</sup> <http://www.pereira.gov.co/Transparencia/Normatividad/DECRETOS/2014/Decreto%20N%C2%BA%20087%20de%202014.pdf>

<sup>22</sup> Fl. 182 certificado de los salarios percibidos por el demandante.

<sup>23</sup> Fol. 27

<sup>24</sup> Fol. 51

<sup>25</sup> [http://min.pereira.gov.co/alcaldia/documentos/pdfs/Gobierno/file\\_2019\\_05\\_08\\_08\\_39\\_25\\_433.pdf](http://min.pereira.gov.co/alcaldia/documentos/pdfs/Gobierno/file_2019_05_08_08_39_25_433.pdf)

En este punto, debe decirse que de acuerdo con la constancia de fol. 182 del expediente (parte I) y de lo extractado de las copias de los desprendibles de nómina fl. 184-200 (expediente parte I) y de fls. 201-206 (expediente parte II), se establecen las siguientes diferencias salariales:

Desde	Hasta	Asignación básica	Días	Salario Mínimo convencional	Dif. Mes	Vlor adeudado
16-may.-17	31-dic.-17	1,362,062	226	2,011,131	649,069	<b>4,889,653</b>
01-ene.-18	31-dic.-18	1,417,770	360	2,170,010	752,240	<b>9,026,880</b>
01-ene.-19	31-mar.-19	1,531,191	90	2,343,611	812,420	<b>2,437,260</b>
01-abr.-19	15-may.-19	2,343,611	75	2,343,611	0	<b>0</b>
<b>TOTAL DIFERENCIAS</b>						<b>16.353.794</b>

Como se anunció, dichas diferencias salariales se concederán hasta el 31-03-2019 porque a partir del 1-04-2019, según los desprendibles de nómina de folios 205-206 y la certificación ya mencionada, se observa que al trabajador se le está reconociendo una remuneración salarial igual al salario mínimo convencional y, en esa medida, solo se condenará por las diferencias que se acaban de mencionar, valores respecto de los cuales, proceden los descuentos y retenciones de Ley.

En este punto, como al nivelar el salario al mínimo convencional se supera el límite de los dos salarios mínimos legales que otorgan el derecho al subsidio de transporte, conforme al grado jurisdiccional de consulta se reducirá lo pagado, lo cual asciende a la suma de **\$1.863.991**, de acuerdo a los pagos observados en los desprendibles de nómina (fls. 197-205). Así las cosas, el valor total a reconocer por diferencias salariales será de **\$14.489.803**.

Ahora, con la prosperidad de la alzada a favor de la parte actora, se deberá revocar parcialmente la sentencia y, en consecuencia, se dispondrá el recálculo de las condenas por los ítems impuestos en primera instancia, así:

La **prima de alimentación** según el numeral 13 de la Convención 1998-2000, se **reconoce** en un valor equivalente a siete (7) días de salario mínimo convencional. Ello significa que, por cada año de servicios, se tiene derecho a reclamar, la prima de alimentación. Así, realizadas las operaciones aritméticas del caso, el valor causado entre el 16-05-2017 y el 31-12-2020 corresponde a la suma de **\$1.938.362**, sin perjuicio de aquellos valores que se sigan generando.

En cuanto a la diferencia generada en primera instancia, la misma fue liquidada erradamente de manera mensual, razón por la cual se disminuirá dicha condena en virtud del grado jurisdiccional de consulta que opera a favor de la entidad territorial.

La **prima de vacaciones** contenida en el numeral 5.3 de la Convención 1991-1992, reconoce 47 días de salario al momento de la causación. Ahora, según el Decreto 1045 de 1978, tienen derecho a percibir esta prima los servidores que cumplan un año al servicio de la entidad y que vayan a empezar el disfrute de las vacaciones. Dicha prestación se liquida de acuerdo con los mismos factores salariales señalados para las vacaciones<sup>26</sup>, pero para el caso, correspondería únicamente la asignación básica. Así, realizadas las liquidaciones correspondientes desde el 16-05-2017 con corte al 31-12-2020, estas ascienden a la suma de **\$13.014.713**, sin perjuicio de aquellos que se continúen causando.

Ahora, como no se tiene certeza de lo ya cancelado a la fecha de corte, se autorizará al municipio de Pereira para que lo descuente.

La **prima extralegal de junio** contenida en el numeral 5.3 de la Convención 1991-1992, dispone por este concepto el reconocimiento de 30 días de salario vigente al momento de su causación, la cual no está supeditada al cumplimiento de un periodo mínimo de trabajo. En esos términos, realizadas las operaciones del caso, por dicho concepto se adeuda con corte al 31-12-2020 la suma de **\$8.307.264**, sin perjuicio de aquéllas que se sigan generando.

La **prima de navidad** establecida en la Convención de 1995, pagadera los primeros diez días de diciembre, corresponde a 36 días de salario y se liquida según DL 1045/78, artículo 32 y 33<sup>27</sup>. En tales disposiciones, en lo que interesa a la liquidación de esta prestación, se indica que el *"trabajador oficial que no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable"*. Así, realizados los cálculos correspondientes, al 31-12-2020 al trabajador se le adeuda la suma de **\$11.196.563**, sin perjuicio de aquéllos que se sigan generando.

Ahora, como no se tiene certeza de lo cancelado en total hasta dicha calenda, se autorizará al municipio de Pereira para que lo descuente.

---

<sup>26</sup> Dec. 1045/78. Art. 17. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones, se tienen como factores de salario Asignación básica, auxilio de transporte, factores como los incrementos de remuneración arts. 49 y 97 del DL-1042/78 (Inc, antigüedad), gastos de representación, prima técnica, auxilio de alimentación, prima de servicios y bonificación por servicios prestados.

<sup>27</sup> Para la liquidación, se tienen en cuenta los siguientes factores de salario: La asignación básica mensual, los incrementos de remuneración arts. 49 y 97 del DL-1042/78 (Inc, antigüedad), auxilios de alimentación y transporte, gastos de representación, prima de servicios, prima de vacaciones, bonificación por servicios prestados y prima técnica cuando constituya factor de salario.

El **auxilio de cesantías** según el numeral 5 de la convención de 1998-2000, se reconoce teniendo en cuenta los factores salariales del artículo 45, decreto Ley 1045/78, por cada año de servicio prestado. Así, el valor reajustado al 31-12-2020 asciende a la suma de **\$10.212.670**.

Ahora, como no se tiene certeza de lo cancelado en total hasta dicha calenda, se autorizará al municipio de Pereira para que lo descuenta, además, el valor que resultare como excedente a favor del demandante deberá ser consignado ante el fondo de cesantías donde se encuentre afiliado.

Los **intereses a las cesantías** contemplados en el punto 16 de la convención 1991-1992, disponen la obligación de pagar los intereses según la ley (Ley 1045/78). Así, el valor reajustado al 31-12-2020 asciende a **\$1.160.674**.

Ahora, como no se tiene certeza de lo ya cancelado hasta dicha calenda, se autorizará al municipio de Pereira para que lo descuenta.

Con base en lo anterior, prospera de manera parcial el recurso de apelación de la parte demandante.

Finalmente, habiendo resultado fracasado el recurso de apelación incoado por la parte demandada se impondrá el pago de costas procesales a favor del demandante, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral Presidida por la Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **R E S U E L V E:**

**PRIMERO: ADICIONAR** la sentencia de primera instancia **DECLARANDO** que el señor **RAFAEL LEONARDO GARCÍA MARTÍNEZ** tiene derecho a que el MUNICIPIO DE PEREIRA reajuste su salario mensual a un valor igual al SALARIO MINIMO CONVENCIONAL vigente para cada año, según lo establecido en la cláusula 2 de la Convención Colectiva 2014-2016 suscrita entre el Municipio y el sindicato de

trabajadores oficiales del municipio de Pereira, siendo dichos valores para cada año, los siguientes:

Año	Salario mínimo Convencional
2017	2,011,131
2018	2,170,010
2019	2,343,611
2020	2,531,100
2021	2,670,311

En consecuencia, se **CONDENA al MUNICIPIO DE PEREIRA** a cancelar si no lo ha hecho, a título de las diferencias salariales generadas entre el 16-05-2017 y el 31-03-2019, la suma de \$14.489.803<sup>a</sup> favor de **RAFAEL LEONARDO GARCÍA MARTÍNEZ**. Respecto de dichos valores, proceden los descuentos y retenciones de Ley.

**SEGUNDO: MODIFICAR** el ordinal segundo de la sentencia de primera instancia, el cual quedará así:

“**SEGUNDO: CONDENAR al MUNICIPIO DE PEREIRA** a reconocer y pagar a favor del señor **RAFAEL LEONARDO GARCÍA MARTÍNEZ**, a título del reajuste causado entre el 16-05-2017 con corte al 31-12-2020, sin perjuicio de aquéllos que se continúen causando, las siguientes prestaciones de carácter convencional:

(a) Prima de alimentación	<b>\$ 1.938.362</b>
(b) Prima de vacaciones	<b>\$13.014.713</b>
(c) Prima extralegal de junio	<b>\$ 8.307.264</b>
(d) Prima de navidad	<b>\$11.196.563</b>
(e) Cesantías	<b>\$10.212.670</b>
(f) Intereses Cesantías	<b>\$ 1.160.674</b>

Frente a los anteriores valores, **se autoriza al Municipio de Pereira a deducir lo ya pagado al 31-12-2020 por los conceptos aquí reconocidos** y, frente al auxilio de cesantías, el excedente a favor del demandante deberá ser consignado ante el fondo de cesantías donde se encuentre afiliado.

**TERCERO: CONDENAR** en costas en esta instancia al MUNICIPIO DE PEREIRA, a favor de la parte demandante, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen.

**CUARTO: CONFIRMAR** la sentencia recurrida en lo demás.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

La Magistrada Ponente,



**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Sin necesidad de firma (Decreto 806 de 2020)

Aclaro voto



**GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO**