

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, 25 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: 660013105-004-2018-00563-01
Demanda: Sandro Fabián Muñoz Sánchez
Demandado: Municipio de Pereira
Juzgado: Cuarto 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, cinco (5) de abril dos mil veintiuno (2021)

Acta No. 47 del 25 de marzo de 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 GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Sandro Fabian Muñoz Sánchez** en contra del **Municipio de Pereira**.

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a conocer de la sentencia proferida el **27-02-2020**, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, en virtud del

recurso de apelación presentado por la parte actora y el Municipio de Pereira, así como el grado jurisdiccional de consulta a favor del ente territorial. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. Demanda y contestación

Aspira el demandante a que, en su condición de trabajador oficial del Municipio de Pereira por ejercer el cargo de músico de la banda sinfónica de Pereira, se declare destinatario de los beneficios de las convenciones colectivas pactadas entre el ente demandado y el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira, al ser este un sindicato mayoritario. En consecuencia, solicita que se le reconozca el pago de las prestaciones convencionales, como lo son 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 que debió ser, indexación y costas.

Como hechos, relata: *i)* que se vinculó laboralmente con el Municipio de Pereira mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el **16 de mayo de 2.017** según el art. 1 de la Ley 1161 de 2.007; *ii)* que sus funciones, entre otras, han sido como músico de la banda sinfónica de Pereira (instrumentista de Percusión); *iii)* que el salario de 2017 era \$1.362.060; en 2018 de \$1.431.389, los cuales eran inferiores a los establecidos para los trabajadores oficiales de base que eran por \$2.011.131 para el 2.017 (Decreto municipal 075 de 19-01-2017) y \$2.170.000 para el año 2.018 (Decreto municipal 012 de 6-01-2018); *iv)* que en el Municipio existe el sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira, el cual tiene la connotación de ser mayoritario (hecho 9) siendo sus afiliados para cada año de 262 de 300 y de 257 de 295 trabajadores oficiales, respectivamente; *v)* que el sindicato cuenta con una convención colectiva con los siguientes beneficios:

Convención	Clausula	Prestación
2.014-2.016	cláusula 2	salario mínimo convencional que no podía ser de cuantía inferior al salario base vigente en cada año para los obreros
2001-2003	punto 2	Dotación al personal sindicalizado
1998-2000	Punto 14	Prima de alimentación
1996-1997	Punto 4	Prima de antigüedad
1995	Punto10	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
2014-2016	Clausula 2	Abstendría de vincular trabajadores oficiales con salario inferior al salario base de obreros

Finalmente, *vi*) que la reclamación de dichos beneficios fue elevada ante el ente territorial el 26-07-2018.

El Municipio de Pereira 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 considerando que el demandante no era beneficiario de los convenios colectivos y alega 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

La Jueza de primera instancia resolvió la litis declarando al actor como beneficiario de las prerrogativas establecidas en 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, 201-2013, 2014-2016 al probarse que dicho ente sindical era mayoritario para el año 2017, 2018, 2019 y 2020. Y, conforme a ello, condenó al municipio al pago de **la prima de alimentación** (\$13,331.950), **prima extralegal de junio** (\$4.620.489), **prima de vacaciones** (\$4,639.471), **prima de navidad** (\$924.097), **reliquidación de las cesantías** (\$1,283.521) y los **intereses a las cesantías** (\$113.661), previo descuento de lo ya cancelado, condenas que estableció en el ordinal segundo de la sentencia. Además, ordenó al demandado pagar al fondo de pensiones los aportes sobre las diferencias salariales a favor del actor, atendiendo los factores salariales desde el 6 de mayo de 2017 al 31 de enero de 2020, así como la indexación de las condenas y las costas que fijó en un 80%.

Para arribar a tal decisión, encontró que las convenciones colectivas invocadas contenían la noticia de su depósito ante la autoridad administrativa correspondiente, contando todas con validez sin que los derechos contenidos en ellas hubieren sido objeto de negación por parte de la demandada. Luego, al desentrañar su contenido encontró que las mismas hacían referencia al conjunto de los trabajadores oficiales

sin hacer distinción o sin dirigirse a un grupo calificado de personas, por lo que, al tenor de la Ley, cualquier trabajador oficial podía ser beneficiario de ellas.

De otro lado, indicó que, si bien el Municipio negaba que SINTRAMUNICIPIO tuviera la condición de sindicato mayoritario, apoyado en un concepto de la oficina jurídica del ministerio de trabajo, lo cierto es que tal posición no era vinculante, amén que se trataba de una interpretación textual del artículo 471 CST respecto del vocablo "empresa" en la que entendían que se contabilizaban a todos los trabajadores. No obstante ello, la A-quo concluyó que el apartado de la norma en cita indicaba que la convención se podía extender a todos los trabajadores sindicalizados o no, por lo que al ser el objeto de la norma que todos los trabajadores pudieran quedar arropados por la convención para hacer prevalecer el principio de igualdad, al entrar en juego valores superiores de los trabajadores, no era posible negar sus efectos solo porque el número de afiliados del sindicato en comparación con el número de trabajadores de la entidad territorial no supera la tercera parte, ello en la medida que el número de servidores públicos es indiferente y no se debía de contabilizar porque justamente no se podían beneficiar de las mismas prerrogativas de la convención. Concluye que de acoger tal postura, se atentaría contra las minorías no sindicalizadas y de las cuales por ley, podían beneficiarse de la convención, siendo un desconocimiento de los principios orientadores que dieron lugar a tal normativa.

Establecido ello, acudió al certificado expedido por la demandada para concluir que se estaba frente a un sindicato mayoritario, por lo que era dable extender los efectos del convenio colectivo al demandante.

Así, liquidó las prestaciones convencionales entre el 16-05-2017 al 31-01-2020, pero negó las diferencias salariales porque no se había demostrado similitud entre funciones y salarios de obreros respecto de los músicos y absolvió por el subsidio de transporte de la Convención de 1992 al considerar que era imposible determinar una suma líquida a pagar y, además, tal emolumento se estaba pagando, pero con carácter legal.

3. Recursos de apelación y grado jurisdiccional de consulta

La **parte demandante** presentó desacuerdo parcial con la decisión de primer grado frente a tres aspectos en particular: *i) **negativa de reconocer las diferencias salariales:*** Frente a ello, sustentó el recurso indicando que lo

requerido era la aplicación de la extensión de la convención en lo atinente a la cláusula 2da del año 2014-2016, que habla del salario mínimo convencional que no podía ser menor al establecido al vigente para los obreros de base, por lo que lo solicitado no era la aplicación de "a trabajo igual, salario igual", sino a lo establecido en la convención como mínimo convencional. De acuerdo con ello, considera que de tal pretensión se desprende el reajuste de las demás prestaciones invocadas con la demanda, tales como cesantías, prima de navidad, prima de junio, prima de vacaciones, prima de alimentación, subsidio de transporte y la reliquidación de dichas prestaciones y los aportes a seguridad social. **ii) Negativa de reconocer la prima de antigüedad:** Frente a ello, arguyó que en el contrato de trabajo del 16-05-2017 en las cláusulas 12 y 13 se ordenaba que el municipio para certificar la antigüedad debía de tomar el tiempo en el instituto municipal de cultura de Pereira, por lo que acudiendo a la hoja de vida era fácil establecer cuánto es el tiempo servido en otro ente municipal cuya voluntad fue recogida en dichas cláusulas contractuales y por ende puede beneficiarse de dicha prestación convencional. **iii) Negativa de reconocer el subsidio de transporte convencional:** Frente a ello hizo referencia a que la liquidación del subsidio de transporte del punto 20 de la convención 91-92, establece que dicho derecho se incrementaba en un 2% del legal, por lo que no era una carga procesal el establecerlo, sino que al estar en la ley era fácil determinarla.

En suma, de acuerdo con los puntos reclamados por vía de apelación, considera que se afectan las liquidaciones de todo lo solicitado y de lo concedido al ser factores salariales para liquidar, además de la estipulación de la base salarial.

De otro lado, el **municipio de Pereira** manifestó desacuerdo en lo siguiente: **i) En la determinación de sindicato mayoritario:** El cual sustentó en que para establecer la condición de sindicato mayoritario se debían de sumar todos los trabajadores, incluidos los servidores públicos, como lo indicaba el concepto del Ministerio del Trabajo; **ii) Incumplimiento de los requisitos para extender la convención al demandante:** El cual sustentó en que de acuerdo con la sentencia SL3479/2019 existían unos requisitos para que un trabajador fuera beneficiario de la convención colectiva, los cuales no se acreditaban porque el demandante no era afiliado al sindicato, tampoco se había adherido con posterioridad y adicionalmente, el sindicato no tenía el carácter de mayoritario ni existía acto gubernamental que hiciera extensiva la convención. **iii) Imposibilidad de aplicar la convención de los trabajadores oficiales-obreros a los trabajadores oficiales-músicos:** Lo cual sustentó en que no era posible aplicar la convención colectiva a los músicos de Pereira, porque había diferenciación de las actividades de obreros y músicos y que, al tratarse de un sindicato de empresa no era aplicable a estos últimos. Agrega, que

existían clausulados que excluían a los músicos porque estaban en función de los obreros, en tanto que había otras tantas que eran abiertas a los trabajadores oficiales, lo cual era contradictorio. Así mismo, hizo referencia a que la convención 2005-2009, entre otras, al referirse al campo de aplicación se indicaba que regulaba las relaciones obrero-patronales de trabajadores oficiales.

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.

De otro lado, el Ministerio público intervino en esta instancia conceptuando que las convenciones al contar con las actas de depósito, además de que no fueron objetadas debían ser interpretadas integralmente y que, cotejadas desde 1991 en ellas se incluían como beneficiarios a todos los trabajadores oficiales sin que se descartaran grupos calificados como los músicos de la Banda Sinfónica del Municipio de Pereira y, con la certificación de la Directora de Talento humano de Municipio se tiene que sumando los trabajadores oficiales que pertenecen al sindicato con los músicos de la Banda Sinfónica en 2017 y en 2018 se superaba la tercera parte de los trabajadores oficiales del ente territorial constituyéndose en sindicato mayoritario, por lo que se le extienden los efectos de las prerrogativas convencionales y en consecuencia el trabajador oficial Sandro Fabián Muñoz Sánchez era beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo. En cuanto a las pretensiones prestacionales, en suma, considera que debe confirmarse la sentencia de primera instancia, en la forma como fue proferida.

Conforme a lo anterior, 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 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. Son dichos textos convencionales aplicables a los trabajadores oficiales – músicos.

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.

4.- Hay lugar a reconocer la prima de antigüedad y el subsidio de transporte convencional.

5.- Hay lugar a reajustar las condenas impuestas en primera instancia, teniendo en cuenta la nivelación salarial y los demás emolumentos solicitados en la alzada.

5.- 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 acuerdo¹ 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

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

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:

"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.**"² [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.

² 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.

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 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 no sólo 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, incluidos también en este grupo de trabajadores oficiales, los 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 - Nº 795 del 8 de noviembre de 2005 se precisó que:

"[...]

La vinculación laboral con el Estado se puede regular desde dos aspectos: una relación legal y reglamentaria, que es una determinación unilateral del Estado, en la que no se pueden definir las condiciones ni la forma de prestar el servicio, y una relación contractual, en la cual se acuerdan unas condiciones en un plano de igualdad, en el cual el empleado puede acordar y negociar libremente todos los aspectos de su vinculación.

[...]

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 cubre 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 tenga 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, conforme al decreto municipal 313 del 17-04-2017, por medio de la cual se conforma la BANDA SINFÓNICA DE PEREIRA, en el 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.

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*³, pág. 57 del expediente digital, tomo I -, valga 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. 37⁴ del expediente físico obra constancia emitida por la demandada del 2-10-18,

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

⁴ Expediente digital Tomo I.. Corresponde a la página 49

documento que certifica que la cantidad de trabajadores oficiales para las vigencias 2017 y 2018 era de 310⁵ y 295⁶ trabajadores oficiales de los cuales, se encontraron 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. 20) y habiéndose contestado la misma en febrero de 2019 (fl. 141), es lógico que el municipio se ha encontrado 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 en un total de 301⁷ trabajadores, según los decretos Nos. 005 de 2019, 004/2020 y 006/2021⁸, 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, 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

⁵ Plantas de personal de 262 trabajadores oficiales nivel central y 38 músicos Banda sinfónica

⁶ 257 obreros y 38 músicos

⁷ 253 obreros y 48 músicos

⁸ Ver www.pereira.gov.co

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 **Sandro Fabián Muñoz Sánchez** 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. 27-28⁹ 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, 2012-2013, 2010-2011, 2005-2009, 2004, 2001-2003, 1998-2000, 1996-1997, 1995, 1993-1994 y 1991-1992 (fls. 38 tomo I – 130 tomo II). 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.

De igual forma, huelga decir que al plenario como no se allegó prueba que demostrara la extinción de los efectos de la convención para los años posteriores al 2016, conforme al artículo 478 CST se entiende que la misma se encuentra prorrogada.

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

⁹ Expediente digital. Corresponde a la página 39-40.

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.

De manera pues, que ninguna duda amerita en el sentido de 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, sin que tal situación impida la extensión de los derechos convencionales en la medida que el sindicato de empresa, al tenor del artículo 356 CST, lo forman individuos de varias profesiones, oficios o especialidad, como mencionó en líneas atrás.

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

a. Diferencias Salariales.

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 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 era lo 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. 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 y, en este aspecto, se puede decir que hay prosperidad parcial del recurso en este sentido.

Salario mínimo Convencional	Decreto de fijación de emolumentos trabajadores oficiales Municipio de Pereira ¹⁰	Año	Asignación básica
2,011,131	Decreto 075 del 19-01-2017	2017	1,362,060
2,170,010	Decreto 012 del 06-01-2018	2018	1,417,770
2,343,611	Decreto 005 del 03-01-2019	2019	1.531.191
2,531,100	Decreto 004 del 2020	2020	-
2,670,311	Decreto 006 de 2021	2021	-

En este punto, debe decirse que de acuerdo de lo extractado de las copias de los desprendibles de nómina que se arrimaron al archivo "desprendibles de pago.pdf" y los observados en los expedientes digitales parte I (páginas 202-205) y parte II (páginas 24-54), se establecen las siguientes diferencias salariales:

Desde	Hasta	Asignación básica	Días	Salario Mínimo convencional	Dif. Mes	Vlor adeudado
16-may.-17	31-dic.-17	1,362,060	225	2,011,131	649,071	4,868,030
01-ene.-18	31-dic.-18	1,417,770	360	2,170,010	752,240	9,026,880
01-ene.-19	31-mar.-19	1,531,191	90	2,343,611	812,420	2,437,260
TOTAL DIFERENCIAS						16.332.170

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 traídos a colación y la modificación que se hizo al contrato de trabajo en tal calenda (pág. 20, tomo II), 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.

Significa lo anterior, que al demandante se le deberá reconocer la suma de **\$16.332.170** por concepto de las diferencias salariales generadas entre el 16-05-2017 y el 31-03-2019.

Ahora, con la prosperidad de la alzada a favor de la parte actora, se deberá adicionar la sentencia y, a continuación, se dispondrá el recálculo de las condenas por los ítems impuestos en primera instancia, tal y como fue solicitado en la alzada, así:

b. Prima de antigüedad.

¹⁰ <http://www.pereira.gov.co/Transparencia/Normatividad/DECRETOS/2014/Decreto%20N%C2%BA%20087%20de%202014.pdf> y http://min.pereira.gov.co/alcaldia/documentos/pdfs/Gobierno/file_2019_05_08_08_39_25_433.pdf

Dicha prestación se encuentra contemplada en la cláusula 4ta de la convención 1996-1997 (Pág. 124-131, parte I), partiendo dicho reconocimiento de un tiempo de servicio a favor del ente territorial con un mínimo de diez (10) años, frente al cual ninguna prueba obra en el expediente diferente al contrato de trabajo suscrito el 16-05-2017, sin que el alcance de la cláusula décimo tercera conlleve a deducir efectos en la prima implorada, amén que también hace claridad que la vinculación al Municipio de Pereira lo es a partir de la firma de dicho contrato. De manera pues que se confirmará la negativa de primer grado.

c. Prima de transporte convencional.

Dicha prestación se torna procedente según el punto 20 de la convención 1991-1992 que refiere que "se paga a *todo trabajador con salario igual o inferior a tres (3) salarios mínimos convencionales*", condición que aquí se cumple porque como se anotó en líneas precedentes, el salario convencional establecido en la cláusula 2 de la Convención 2014-2016, corresponde justamente al salario devengado por el accionante.

Ahora bien, para la determinación del valor del auxilio de transporte convencional se tiene que la convención colectiva 1993-1994 (pág. 142-154, tomo I) en el numeral 2, establece " *el aumento a partir del 1-01-1993, auxilio convencional de \$12.535 en un porcentaje igual al incremento del subsidio de transporte que haga el gobierno nacional más 4 puntos y, para el año 1994, en igual porcentaje que se incremente el subsidio de transporte por el Gobierno Nacional*".

Luego, con la convención de 1995 (pág. 132-140, tomo I) en el numeral 1, establece que, a partir de su vigencia, " *el auxilio de transporte convencional se incrementa en un porcentaje igual al incremento del subsidio de transporte que haga el gobierno nacional más 2 puntos*", condición que se modificó a partir de la Convención 1998-2000 (fol. Pág. 110-123, tomo I) en cuyo numeral 3 dispuso que " *en adelante dicho aumento sería en igual proporción en que se incrementa en forma gradual o global el auxilio de transporte por medio de decretos, ordenanzas, resoluciones de carácter municipal, metropolitano, departamental o nacional*".

De acuerdo con lo anterior, se tiene que el valor del subsidio convencional entre los años 1992 y 2020, corresponden a los siguientes:

Convención	Año	Incremento Gobierno Nacional	Aumento convencional	Subsidio Convencional
	1992			12,535
1993-1994	1993	25.01%	4%	16,171
	1994	19.00%		19,244
1995	1995	20.50%	2%	23,574
	1996	25.45%	2%	30,045
	1997	27.15%	2%	38,803
1998-2000	1998	20.00%		46,564
	1999	16.00%		54,014
	2000	10.00%		59,415
	2001	13.58%		67,484
	2002	13.33%		76,479
	2003	10.29%		84,349
	2004	10.93%		93,568
	2005	6.97%		100,090
	2006	7.19%		107,287
	2007	6.50%		114,260
	2008	8.27%		123,709
	2009	7.82%		133,384
	2010	3.71%		138,332
	2011	3.41%		143,049
	2012	6.60%		152,490
	2013	3.98%		158,560
	2014	2.13%		161,937
2015	2.78%		166,439	
	2016	5.00%		174,761
	2017	7.00%		186,994
	2018	6.10%		198,401
	2019	10.00%		218,241
	2020	6.00%		231,335

Significa lo anterior, que al demandante se le deberá reconocer la suma de \$ 6,633,482 por dicho concepto, generado entre el 16-05-2017 y el 31-01-2020, sin embargo, a tal valor se le debe deducir lo pagado por igual concepto de carácter legal entre el 16-05-2017 y el 31-03-2019 que fue por \$1,973,190. Así las cosas, lo adeudado por dicho concepto corresponde a la suma de **\$4.660.292.**

Con la prosperidad de la alzada a favor de la parte actora, se deberá adicionar la sentencia por tal concepto.

A continuación, se dispondrá el recálculo de las condenas por los ítems impuestos en primera instancia, teniendo en cuenta el reajuste aquí establecido, 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 31-01-2020 corresponde a la suma de **\$1,395,684**.

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 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 31-01-2020 la suma de **\$5,981,503**.

- La **prima de vacaciones**¹¹ 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. Dicha prestación, para el caso, se reliquida teniendo en cuenta la asignación básica. Así, realizadas las liquidaciones correspondientes desde el 16-05-2017 con corte al 31-01-2020, estas ascienden a la suma de \$9,371,021.

Ahora, a dicho valor se le deduce lo ya cancelado a dicha calenda que fue por \$2,647,398 y se concreta la condena en valor de **\$6,723,623**.

- La **prima de navidad** establecida en la Convención de 1995, pagadera los primeros diez días de diciembre, corresponde a 36 días de salario, que se liquida según DL 1045/78, artículo 32 y 33¹². Así, realizados los cálculos correspondientes, al 31-01-2020 al trabajador se le adeuda la suma de \$ 7,873,081.

Ahora, a dicho valor se le deduce lo ya cancelado a dicha calenda que fue por \$4,811,437 y se concreta la condena en valor de **\$3,061,644**.

- **Reliquidación 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 31-01-2020 asciende a la suma de **\$7,052,841**.

¹¹ 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.

¹² 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.

Ahora, como no se tiene certeza de lo cancelado en total hasta dicha calenda, se autorizará al municipio de Pereira para que lo descuente, 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 31-01-2020 asciende a \$639,639.

Ahora, a dicho valor se le deduce lo ya cancelado a dicha calenda que fue por \$605,341 y se concreta la condena en valor de **\$34,298**.

- **Reliquidación de los aportes** teniendo en cuenta que fue reajustado el salario base del demandante, así como los factores salariales entre el 16-05-2017 y el 31-01-2020, por lo que se confirmará la sentencia en tal sentido dado a que la orden impartida incluyó tal aspecto al indicar que los aportes a cancelar serán *“sobre la diferencia, entre el salario sobre el que cotiza al sistema y el que realmente debía ser conforme a los factores salariales”*.

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

En suma, se adicionará la sentencia de primer grado declarando el derecho al reajuste salarial y así mismo, se adicionará el ordinal segundo disponiendo el pago del auxilio de transporte causado hasta el 31-01-2020 y se modificarán los valores concernientes a los valores reajustados en consecuencia del reajuste salarial y prestacional. En lo demás, se confirmará la sentencia de primer grado.

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 **SANDRO FABIAN MUÑOZ SÁNCHEZ** 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

SEGUNDO: MODIFICAR y ADICIONAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira en su ordinal **SEGUNDO**, el cual quedará así:

A. Prima de alimentación	1,395,684
B. Prima extralegal junio	5,981,503
C. Prima de vacaciones	6,723,623
D. Prima de navidad	3,061,644
E. Reliquidación de cesantías	7,052,841
F. Intereses a las cesantías	34,298
G. Auxilio de Transporte	4,660,292
H. Diferencias salariales	16,332,170

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,

Sin necesidad de firma (Decreto 806 de 2020)
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Aclaro voto

German D Góez
GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO

LIQUIDACION

REAJUSTE SALARIAL.

Inicio	Final	Vlor. Mes	Dias	Vlor Conv	Diferencias	Adeudado
16-may.-17	31-dic.-17	1,362,060	225	2,011,131	649,071	4,868,030
01-ene.-18	31-dic.-18	1,417,770	360	2,170,010	752,240	9,026,880
01-ene.-19	31-mar.-19	1,531,191	90	2,343,611	812,420	2,437,260
01-abr.-19	31-dic.-19	2,343,611	270	2,343,611	0	0
01-ene.-20	31-ene.-20	2,531,100	30	2,531,100	0	0
						16,332,170

LIQUIDACION DE PRESTACIONES Y OTROS CONCEPTOS

Año	2017	2018	2019 (marzo/2019)	2019	2020
DIAS	225	360	90	270	30
Salario aplicado:	2,011,131	2,170,010	2,343,611	2,343,611	2,531,100
Auxilio de transporte	186,994	198,401	218,241	218,241	231,335
Doceava P.Vacaciones	164,103	283,307	76,493	229,479	27,537
Doceava P.Navidad	135,952	245,332	60,503	192,982	21,322
BS Vacaciones y Prima de Vacaciones	2,011,131	2,170,010	2,343,611	2,343,611	2,531,100
BS Prima de navidad	2,175,233	2,453,317	2,420,104	2,573,089	2,558,637
BS Cesantías	2,311,185	2,698,649	2,480,606	2,766,071	2,579,959

LIQUIDACION						Totales
Diferencias salariales	4,868,030	9,026,880	2,437,260	0	0	16,332,170
Auxilio de Transporte	1,402,454	2,380,806	654,722	1,964,165	231,335	6,633,482
Prima de alimentación	293,290	506,336	136,711	410,132	49,216	1,395,684
Prima de vacaciones	1,969,232	3,399,682	917,914	2,753,743	330,449	9,371,021
Prima de navidad	1,631,425	2,943,980	726,031	2,315,780	255,864	7,873,081
Prima extralegal junio	1,256,957	2,170,010	585,903	1,757,708	210,925	5,981,503
Cesantías	1,444,491	2,698,649	620,152	2,074,553	214,997	7,052,841
Intereses a las cesantías	108,337	323,838	18,605	186,710	2,150	639,639

VALORES PAGADOS SEGÚN DESPRENDIBLES DE NOMINA (A DESCONTAR)

	2,017	2,018	2,019	2,020 (Enero)	Total
Prima de vacaciones	722,601	752,991	1,171,806	-	2,647,398
Prima de navidad	940,887	1,429,288	2,441,262	-	4,811,437
Intereses a las Cesantías	-	112,551	175,426	317,364	605,341
Auxilio de Transporte	623,550	1,058,544	291,096	-	1,973,190

Condenas después de descuentos (31-01-2020)

Diferencias salariales	16,332,170
Auxilio de Transporte	4,660,292
Prima de alimentación	1,395,684
Prima de vacaciones	6,723,623
Prima de navidad	3,061,644
Prima extralegal junio	5,981,503
Cesantías	7,052,841
Intereses a las cesantías	34,298