

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: 660013105-004-2018-00609-01
Demanda: Marta Lucía Duque Martínez
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 **Martha Lucía Duque 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 03-11-2020, 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

La parte **demandante** aspira a que, en su condición de música de la Banda Sinfónica de Pereira y trabajadora oficial del municipio, se le declare destinataria de los beneficios establecidos en la convención colectiva pactada entre la entidad territorial demandada y el sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira por su calidad de sindicato mayoritario. En consecuencia, solicita que se condene al pago de las diferencias salariales existentes entre lo pagado con el salario mínimo convencional desde el 16-05-2017 en adelante, además de las primas de vacaciones, semestral convencional, antigüedad, alimentación y navidad, así como el auxilio de transporte, la reliquidación de sus cesantías, prestaciones y aportes en pensión en virtud de tales diferencias e indexación. Adicionalmente, solicita el pago de la sanción por no consignar los intereses a las cesantías y las costas del proceso.

En sustento de lo pretendido, relata que: *i)* labora para el municipio demandado mediante un contrato de trabajo escrito, a término indefinido iniciado desde el 16 de mayo de 2017; *ii)* que las funciones realizadas corresponden a la de música de la Banda sinfónica de Pereira (instrumentalista trompeta) y suplementariamente como instructora de las bandas musicales municipales para niños y jóvenes; *iii)* que su vinculación con el municipio es como trabajadora oficial según la ley 1161 de 2007; *iv)* al interior del municipio existe el sindicato de trabajadores oficiales SINTRAMUNICIPIO DE PEREIRA el cual es de carácter mayoritario, organización con la que el municipio ha pactado convenciones colectivas desde 1991 siendo la última la pactada para los años 2014-2016; *v)* que en dichas convenciones se tienen pactados los siguientes derechos:

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 1	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

vi) que los salarios pagados en 2017 y 2018 fueron de \$1.362.060 y \$1.431.389, respectivamente, siendo inferior al salario base establecido para el cargo de obrero el cual ascendía para iguales anualidades en valor de \$2.011.131 y \$2.170.010.

El **municipio de Pereira** luego de aceptar la relación laboral, la modalidad de vinculación y la calidad de trabajadora oficial en los términos de la Ley 1161 de 2007, niega la extensión y aplicación de la convención colectiva existente entre el municipio con SINTRAMUNICIPIO arguyendo que dada la actividad que cumplen los músicos, la convención es exclusiva de los obreros al servicio del municipio y, a pesar de que acepta la cantidad de afiliados al sindicato y la totalidad de trabajadores oficiales, niega que dicha asociación sindical tenga el carácter de sindicato mayoritario alegando que para establecer la tercera parte, debía adicionarse a los trabajadores oficiales los servidores públicos de la parte administrativa del municipio y del sistema general de participaciones, razón por la que no alcanza a ser un sindicato mayoritario. De otro lado, niega la factibilidad de nivelar la remuneración de los músicos a la de los obreros de base dada a la diferenciación que existía entre ellos. Como excepciones formula **inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, inexistencia de igualdad y genéricas.**

2. Sentencia de primera instancia

La Jueza de primera instancia resolvió la litis declarando a la demandante como beneficiaria 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 y 2018. Y, conforme a ello, condenó en el ordinal segundo de la sentencia, al pago de la **nivelación salarial** (\$13.888.087), **prima de alimentación** (\$799.289), **prima extralegal de junio** (\$2.421.401), **prima de vacaciones** (\$3.892.987), **prima de navidad** (\$2.153.663), **reliquidación de las cesantías** (\$1.997.849) y los **intereses a las cesantías** (\$135.555), previo descuento de lo ya cancelado. 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 16 de mayo de 2017 al

31 de diciembre de 2018, así como la indexación de las condenas y las costas que fijó en un 90%.

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 y de presentarse cualquier duda, esta debía resolverse a favor del trabajador o el sindicato.

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 superara 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 y, 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 para los años 2017 y 2018, por lo que no era dable extender los efectos del convenio colectivo al demandante más allá de dichas anualidades porque ninguna prueba se arrimó para acreditar lo correspondiente al 2019 y 2020.

En cuanto a las diferencias salariales, soportada en un pronunciamiento de la Sala, concluyó que, de acuerdo con la convención colectiva, a los trabajadores oficiales no se les podía aplicar salario de enganche ni podía estar por debajo del salario mínimo convencional que es el fijado para el cargo de obrero, entendiéndose incluido a la música demandante, por lo que conforme a los decretos salariales se podía establecer el salario base y comparado con la certificación de salarios había lugar al reconocimiento de las diferencias salariales.

Finalmente, liquidó las prestaciones convencionales entre el 16-05-2017 al 31-12-2018 descontando lo ya pagado, pero negó la prima de antigüedad a falta de tiempo suficiente para ello y absolvió por el subsidio de transporte de la Convención de 1992 al considerar 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 su desacuerdo en los siguientes términos: *i) **limitación de las condenas a los años 2017-2018:*** Recrimina la decisión de primer grado en el sentido de no haber extendido las condenas a los años subsiguientes a la presentación de la demanda, considerando que era una violación al principio procesal de economía porque en el expediente estaba probado el pago real de los emolumentos. Agrega, que el no reconocimiento de las prestaciones contradecía el texto de la demanda porque lo solicitado era por todo el tiempo de servicios, razón por la cual, al estar probado que la demandante era beneficiaria de la convención colectiva y que el sindicato es mayoritario, sin que hubiere sobrevenido un hecho que hubiese cambiado tal situación, exigir una prueba a futuro era presumir en contra de los intereses del trabajador violando el principio de indubio pro-operario. En suma, considera que no debía de obligarse a la trabajadora a presentar una nueva demanda para los años subsiguientes porque al momento de su presentación era un imposible allegar prueba a futuro y, además, los requisitos procesales de la demanda y su admisión únicamente admitían la prueba causada. Por ello, al no existir prueba en contrario, debieron ser reconocidos los derechos que se echan de menos en la sentencia. Así mismo, sustentó que el no reconocer para los años subsiguientes la nivelación salarial causaba perjuicios económicos a la trabajadora, además, porque de ello también dependía la reliquidación de las demás prestaciones, entre ellas, la reliquidación de la prima de vacaciones que se debió realizar por el juzgado. *ii) **Negativa de reconocer el auxilio de transporte***

convencional: Al respecto, indicó que la sentencia ninguna condena mereció el auxilio de transporte convencional, a pesar de que dichos derechos se extendían del texto convencional y le eran aplicables a la trabajadora.

Por su parte el **Municipio de Pereira**, cuestionó la decisión de primera instancia en torno a: **i) *Carácter mayoritario dado al sindicato:*** Respecto a la condición de sindicato mayoritario, hizo énfasis en que para realizar el censo sindical era necesario sumar todos los trabajadores incluidos los servidores públicos, y los trabajadores del SGP con los trabajadores oficiales, por lo que le faltarían 57 afiliados para ser SINTRAMUNICIPIO un sindicato de carácter mayoritario. **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, caso que no se acreditaban porque la demandante no era afiliada 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:*** En suma, indicó que debía hacerse una constatación de las convenciones colectivas del municipio que en su génesis está conformada para ser aplicada a los obreros del municipio, considerando que extenderla a otros trabajadores, ponía en peligro estabildades convencionales a los obreros de la entidad e incompatibilidad en la aplicación a los músicos porque los derechos reconocidos por el juzgado son exclusivos de los obreros, así como el cumplimiento de metas y labores que solo pueden ser cumplidas por estos más no por los músicos, lo cual a su criterio genera desigualdad porque no podrían acceder a una cantidad de beneficios convencionales. Agrega que los estatutos entrarían en un estado de dicotomía por la sentencia emanada por el juzgado en la medida que existían aspectos que serían inaplicables para los músicos, justificando con ello que en los textos de la convención habían clausulados que no eran extensivas a los trabajadores oficiales-obreros y excluían a los músicos y por ello era exclusiva para sus afiliados.

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 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, hasta qué momento se puede extender la aplicación de la convención colectiva y con ello, la nivelación salarial y demás derechos convencionales reconocidos en la sentencia.
- 4.- Hay lugar a reconocer el subsidio de transporte convencional.
- 5.- Hay lugar a reajustar las condenas impuestas a favor de la trabajadora.
- 6.- 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

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

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:

"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].*

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.

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 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 extendersele 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". (Negritas 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 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 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, fol. 38 del expediente físico⁴ -, 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. 34⁵ 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 300 y 295 trabajadores oficiales de los cuales, se encontraron afiliados al sindicato un total de 262 y 257 trabajadores, para cada año respectivamente. De ello se colige que tales proporciones superan ampliamente la tercera parte del total de trabajadores oficiales del municipio, siendo por tanto un sindicato mayoritario.

Así mismo, a fl. 193 del expediente físico⁶ obra la certificación de la Dirección Administrativa de Talento Humano del 04-06-2019, en el que se desprende un total de 301 trabajadores oficiales para el 2019, encontrándose afiliados a la organización igual número de afiliados.

En cuanto a los años posteriores, huelga decir que al haberse presentado la demanda en noviembre de 2018 (pág. 53 Exp. digital) y habiéndose contestado la misma en junio de 2019 (pág. 175-186 Exp. digital), 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 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:

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 Corresponde a la página 49 expediente digital

⁵ Expediente digital corresponde a la página 42

⁶ Corresponde a la página 222 expediente digital

⁷ 253 obreros y 48 músicos

⁸ Ver www.pereira.gov.co

*“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 la parte demandante no se encontraba vinculada 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 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 no se encuentra en discusión en el presente asunto que la parte demandante tiene la connotación de trabajadora oficial del municipio de Pereira, en el cargo de música 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. 25⁹ 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

⁹ Expediente digital. Corresponde a la página 31-33

siguientes: 2014-2016, 2012-2013, 2010-2011, 2005-2009, 2004, 2001-2003, 1998-2000, 1996-1997, 1995, 1993-1994, 1991-1992 (fls. 35 sgts)¹⁰. 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 convención 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 1998-2000 para establecer que dichos textos son aplicables a los **“trabajadores oficiales”** y regula las condiciones de trabajo existentes o que **pudieran 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.

Ahora, si se observa el capítulo cuarto de los estatutos de SINTRAMUNICIPIO adosado en forma digital, al hablar sobre las condiciones de admisión para ser miembro del sindicato, señala como condición el hecho de ***“trabajar en cualquiera de las dependencias al servicio del municipio de Pereira por contrato de trabajo”***.

De manera pues, ninguna duda amerita 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

¹⁰ Corresponde a la página 43-151 expediente digital

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 existe 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 se mencionó en líneas atrás.

Con todo, es de precisar que los derechos convencionales aplicables al demandante no debieron ser limitados hasta el año 2018, por lo que se dispondrá actualizar las respectivas condenas al 31-12-2020, sin perjuicio de aquellas que se continúen causando mientras permanezcan las condiciones que dieron lugar a dichos derechos, frente a lo cual, el municipio deberá establecer el carácter mayoritario y la extensión del texto convencional en la forma y frente a los derechos aquí dispuestos, razón por la cual se modificará el ordinal primero de la sentencia en este sentido.

a. Diferencias Salariales.

Pues bien, teniendo en cuenta que la sentencia parcialmente atacada reconoció la nivelación salarial solo hasta el 31-12-2018 aun cuando debió de analizarse los años posteriores a dicha calenda, como se estableció anteladamente, procede la Sala a revisar lo pertinente.

En efecto, la cláusula 2 de la convención del 2014-2016 establece un salario mínimo convencional, indicando:

“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

correspondiente al cargo de obrero, último éste que coincide con el “salario mínimo convencional” al que se hizo referencia.

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.

Ahora, como en el presente asunto la 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 ¹¹	Año	Asignación básica
2,011,131	Decreto 075 del 19-01-2017	2017	1,362,062
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 efecto, a fl. 132 se visualiza certificación del 27-08-2018 que da cuenta que la actora devengaba para dicha anualidad \$1.417.770, lo cual se ratifica con el desprendible de nómina de agosto y septiembre del mismo año, incorporados desde fl. 133-135 del expediente físico¹², adicionado a los arrimados en el archivo “11. cert salarios Marta Lucia Duque Martínez desde 2017.pfd”.

Además, mediante certificación del 22-10-2020 (archivo 10. certificado con salarios básicos desde 2017.pdf), se acreditan los salarios de la trabajadora para cada anualidad, y que corresponden a los siguientes: 2017 (\$1.362.060), 2018 \$(1.417.770), 2019 (1.531.191). Ahora, a partir del 01-04-2019 se niveló en valor de \$2.343.611 (2019) y de \$2.531.100 (2020).

De acuerdo con lo anterior, se establecen las siguientes diferencias salariales:

11

<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

12 Corresponde a la página 161-163 expediente digital

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 debieron reconocer 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 (archivo 08 em allega cont modificado M.L.D.pdf), se observa que a la trabajadora 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 a la demandante se le deberá reconocer en total, 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 modificar el ordinal segundo, literal a) de la sentencia.

b. 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 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 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 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 a la demandante se le deberá reconocer la suma de \$9.178.167 por dicho concepto, generado entre el 16-05-2017 y el 31-12-2020, valor al que se le deduce lo ya pagado por igual concepto (legal) entre el 16-05-2017 y el 31-03-2019 que fue por \$1,973,190. Así, lo adeudado por subsidio de transporte corresponde a la suma de **\$7.204.977** al 31-12-2020.

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

c. 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 \$ **1,937,058**.

d. 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 \$**8,301,677**.

e. Prima de vacaciones¹³

Contenida en el numeral 5.3 de la Convención 1991-1992, reconoce 47 días de salario al momento de la causación. Según el Decreto 1045 de 1978. Dicha prestación, para el caso, se liquida teniendo en cuenta 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 \$13,005,961.

Ahora, como a la demandante se le cancela dicho concepto – legal -, se autorizará al Municipio de Pereira para de dicho valor deduzca lo pagado a dicha calenda.

f. 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,

¹³ 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.

artículo 32 y 33¹⁴. Así, realizados los cálculos correspondientes, al 31-12-2020 al trabajador se le adeuda la suma de **\$11,051,075**, sin perjuicio de aquéllas que se continúen generando.

Ahora, como a la demandante se le cancela dicho concepto – legal -, se autorizará al Municipio de Pereira para de dicho valor deduzca lo pagado a dicha calenda.

g. 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 31-12-2020 asciende a la suma de **\$9,985,548**.

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.

h. 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 **\$1,015,213**.

Ahora, como a la demandante se le cancela dicho concepto – legal -, se autorizará al Municipio de Pereira para de dicho valor deduzca lo pagado a dicha calenda.

i. 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 31-12-2020, se modificará la sentencia de primer grado en el sentido de disponer como fecha de corte esta última.

¹⁴ 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.

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

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: MODIFICAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira en su ordinal **PRIMERO**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, el cual quedará así:

“**PRIMERO. DECLARAR** que la señora MARTHA LUCIA DUQUE MARTÍNEZ es beneficiaria de las prestaciones 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, 2012-2013, 2014-2016 al probarse que dicho ente sindical era mayoritario.

En consecuencia, la demandante es destinataria de los siguientes derechos convencionales: Al salario mínimo convencional, prima de alimentación, prima extralegal de junio, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías e intereses a las cesantías, mientras permanezcan las condiciones que dieron lugar a dichos derechos, frente a lo cual, el municipio deberá establecer el carácter mayoritario del sindicato y la extensión del texto convencional en la forma aquí dispuesta”.

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

“**SEGUNDO.** Como consecuencia de lo anterior, **CONDENAR AL MUNICIPIO DE PEREIRA** a reconocer y pagar a favor de la señora MARTHA LUCIA DUQUE MARTINEZ, a las siguientes sumas de dinero causadas entre el 16-05-2017 al 31-12-2020, así:

A. Prima de alimentación	1,937,058
B. Prima extralegal junio	8,301,677
C. Prima de vacaciones	13,005,961
D. Prima de navidad	11,051,075
E. Reliquidación de cesantías	9,985,548
F. Intereses a las cesantías	1.015.213
G. Auxilio de Transporte	7.204.977
H. Diferencias salariales	16,332,170

Lo anterior, sin perjuicio de aquellos que se continúen generando, salvo las diferencias salariales que se reconocen hasta el 31-03-2019, por lo expuesto en la parte considerativa de esta sentencia.

Se autoriza al Municipio de Pereira a deducir lo ya pagado frente a los conceptos de prima de vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías.

TERCERO: MODIFICAR el ordinal tercero de la sentencia en el sentido de que los aportes en pensión que se deben reajustar conforme a las diferencias y factores salariales reconocidos, deberán ser realizados con corte al 31-12-2020.

CUARTO. 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.

QUINTO: 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 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 (31-03-2019)	2019	2020
DIAS	225	360	90	270	360
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	330,449
Doceava P.Navidad	135,952	245,332	60,503	192,982	286,155
BS 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	2,861,549
BS Cesantías	2,311,185	2,698,649	2,480,606	2,766,071	3,147,704

LIQUIDACION DE SALARIOS Y PRESTACIONES						
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	2,776,020	9,178,167 (*)
Prima de alimentación	293,290	506,336	136,711	410,132	590,590	1,937,058
Prima de vacaciones	1,969,232	3,399,682	917,914	2,753,743	3,965,390	13,005,961
Prima de navidad	1,631,425	2,943,980	726,031	2,315,780	3,433,859	11,051,075
Prima extralegal junio	1,256,957	2,170,010	585,903	1,757,708	2,531,100	8,301,677
Cesantías	1,444,491	2,698,649	620,152	2,074,553	3,147,704	9,985,548
Intereses a las cesantías	108,337	323,838	18,605	186,710	377,724	1,015,213

(*) Al concepto auxilio de transporte convencional por \$9.178.167 se le descontó lo pagado hasta el 31-03-2019 por igual concepto que se venía reconocido de carácter legal por \$1.973.190, resultando un saldo a favor al 31-12-2020 por \$7.204.977