

Constancia Secretarial: incluido el presente asunto en la lista de traslado fijada el 18 de diciembre de 2020, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte del Municipio de Pereira corrieron durante los días 12, 13, 14, 15 y 18 de enero de 2021; mientras que para la parte actora corrieron entre los días 19, 20, 21, 22 y 25 de enero de 2021.

Como se ve en la carpeta de alegatos dispuesta en el expediente digitalizado, el Municipio de Pereira remitió en término los alegatos de conclusión al correo institucional. Revisado el buzón del referido canal electrónico, se evidencia que la parte actora dejó transcurrir el término otorgado para alegar en silencio.

Pereira, 26 de enero de 2021.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Radicación: 66001310500520180055201
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Andrés Toscano Salgado
Demandado: Municipio de Pereira
Juzgado de origen: Primero Laboral del Circuito de Pereira
Magistrada Ponente: Ana Lucía Caicedo Calderón

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Pereira, 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 el Dr. Julio César Salazar Muñoz del Tribunal Superior de Pereira, integrada por la Magistrada **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN** quien en esta oportunidad actuará como Ponente y el Magistrado **GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO**, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **ANDRÉS TOSCANO SALGADO** contra el **MUNICIPIO DE PEREIRA**.

CUESTIÓN PREVIA

El proyecto inicial presentado por el Magistrado Julio César Salazar Muñoz no fue avalado por el resto de la Sala y por eso, la Magistrada que le sigue en turno, Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón, presentó la ponencia de las mayorías, advirtiendo que, dentro del proyecto, por economía procesal, se acogieron varios acápite de la ratio decidendi redactados en la ponencia original, frente a los cuales no se presentó discusión alguna.

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a resolver el recurso de apelación promovido por la parte demandada, en contra de la sentencia del **8 de septiembre de 2020**, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira. Además, se conocerá el asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta en favor del Municipio de Pereira por haber sido condenado en primera instancia. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente: medio del cual se declaró probada la excepción previa de Prescripción, dentro del proceso ordinario laboral reseñado con anterioridad.

1. La demanda y su contestación

Pretende el señor Andrés Toscano Salgado que la justicia laboral declare: i) que es trabajador oficial del Municipio de Pereira en su condición de músico de la banda sinfónica del ente territorial y ii) que es beneficiario de la convención de trabajo suscrita entre la entidad demandada y el sindicato de sus trabajadores. Con base en ello aspira que se condene a la entidad empleadora a que reconozca y pague los beneficios convencionales que relaciona en el escrito, el reajuste de las prestaciones sociales legales y de las cotizaciones al sistema general de pensiones, la indexación de las sumas reconocidas y las costas procesales a su favor.

Fundamenta sus pretensiones en los siguientes hechos: Que se vinculó contractualmente con el Municipio de Pereira el 16 de mayo de 2017 mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se encuentra vigente a la fecha de presentación de la demanda; que los servicios prestados a favor del ente territorial consisten en pertenecer a la banda sinfónica de Pereira, en su condición de instrumentista de trombón, correspondiéndole también ejecutar actividades como instructor del instrumento musical, dirigidas a los niños y jóvenes pertenecientes a bandas musicales municipales, además de las otras funciones que le asigne el director de la banda y el Secretario de Cultura de Pereira; que todas las tareas, horarios, conciertos son ejecutados bajo la continuada dependencia y subordinación del ente

territorial; que, como trabajador oficial de la entidad, tal y como lo dispone el artículo 1º de la Ley 1161 de 2007, es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el Municipio de Pereira y el sindicato de sus trabajadores, relacionando entre los hechos 11 a 20 de la demanda, cada uno de las prestaciones a que tiene derecho según lo dispuesto en el compendio convencional; en los años 2017 y 2018 se le ha cancelado un salario mensual equivalente a las sumas de \$1.362.060 y \$1.431.389 respectivamente, sin embargo, según la convención colectiva de trabajo de la cual es beneficiario, como trabajador oficial del municipio de Pereira debía devengar en esas anualidades un salario mínimo básico de \$2.011.131 y \$2.170.010 correspondientemente; que el ente territorial demandado tuvo afiliados 262 trabajadores oficiales en el año 2017, estando la totalidad de ellos afiliados al Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira, mientras que en el año 2018, tuvo un total de 257 trabajadores oficiales, todos ellos afiliados a la referida organización sindical; que el 17 de septiembre de 2018 elevó reclamación administrativa al ente demandado, quien respondió negativamente sus peticiones por medio de oficio de 20 de septiembre de 2018

Al dar respuesta a la acción -fls.151 a 154- el Municipio de Pereira sostuvo que no le constaban los hechos relacionados en la demanda. Se opuso a la totalidad de las pretensiones elevadas por el actor y formuló las excepciones de mérito que denominó "Inexistencia de la obligación demandada", "Prescripción", "Excepción innominada, de oficio" y "Compensación".

2. Sentencia de primera instancia

En sentencia de 8 de septiembre de 2020, la jueza de primera instancia, después de determinar que el señor Andrés Toscano ostenta la calidad de trabajador oficial del municipio de Pereira desde el 16 de mayo de 2017, indicó que la compilación de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el ente territorial y el sindicato de sus trabajadores "Sintramunicipio" y que cuentan con las correspondientes notas de depósito, le son extensibles al demandante de acuerdo con lo previsto en el artículo 471 del CST. Lo anterior por las siguientes razones: i) Porque esa organización sindical es la mayoritaria, al haber agrupado más de la tercera parte de la totalidad de los trabajadores oficiales, razón por la que sus beneficios deben extendérsele, como había advertido, al señor Toscano Salgado. 2) A continuación, determinó que entre los años 2016 y el mes de marzo del año 2019 el accionante devengó una suma inferior a la que debía percibir como trabajador oficial beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el ente territorial y Sintramunicipio, razón por la que ordenó

el pago de la diferencia salarial y cada una de las prestaciones convencionales a que tiene derecho, en los montos establecidos en el ordinal tercero de la providencia, así como la indexación de cada una de las sumas reconocidas y el reajuste de los aportes al sistema general de pensiones.

3. Recurso de apelación

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial del Municipio de Pereira solicitó la revocatoria integral de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito, argumentando que el señor Andrés Toscano Salgado no es beneficiario de las convenciones colectivas suscritas entre el ente territorial y el sindicato de trabajadores oficiales del Municipio de Pereira -Sintramunicipio- por cuanto esa organización sindical no ostenta el carácter de sindicato mayoritario, razón por la que no es posible extenderle los beneficios convencionales a los trabajadores que no es encuentren afiliados a él.

Al haber resultado la decisión adversa a los intereses del Municipio de Pereira, se dispuso también el grado jurisdiccional de consulta a su favor.

4. Alegatos de conclusión/Concepto Ministerio Público

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, la apoderada judicial del Municipio de Pereira hizo uso del derecho a presentar alegatos de conclusión; mientras que el apoderado judicial de la parte actora dejó transcurrir en silencio el término otorgado para esos efectos.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP prevé que "*No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.*", baste decir que los argumentos expuestos en esta etapa procesal coinciden con los planteados en la sustentación del recurso de apelación.

5. Problemas jurídicos

Teniendo en cuenta los fundamentos de la sentencia de primera instancia, los argumentos de la apelación y los alegatos de conclusión, le corresponde a la Sala mayoritaria resolver los siguientes problemas jurídicos:

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

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

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

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

6. Consideraciones

6.1. De la extensión de la Convención Colectiva.

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

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

«Artículo 471. extensión a terceros. 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.»

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

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

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

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

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

Para establecer la extensión de la convención hacia terceros, es de indicar que nuestra legislación la contempla bajo un supuesto de representatividad, pues la enmarca para convenciones suscritas por un **sindicato mayoritario** entendida como **aquél cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa**, caso en el cual, en términos reales, se extiende **a todos los trabajadores de la empresa incluidos en su ámbito de aplicación**, teniendo sí de presente, que los trabajadores no sindicalizados pueden expresamente renunciar a los beneficios del 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.

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

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

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

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

"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.

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 extendérsele los beneficios del convenio colectivo suscrito por los trabajadores**

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.

oficiales del municipio, pues la extensión a terceros de que trata el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser armonizada con la restricción establecida en el artículo 416 de ese estatuto y, por ello, entenderse que su aplicación parte del supuesto de que los trabajadores que puedan verse beneficiados por la ampliación de la convención colectiva estén legalmente habilitados para suscribir una, pues no tendría ningún sentido que, por la vía de la utilización de esa prerrogativa, se encuentre un mecanismo para burlar la prohibición contenida en el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, que, en esencia, lo que busca es que los empleados públicos no puedan resultar beneficiados de los derechos consagrados en una convención o pacto colectivo de trabajo". (Negrillas fuera de texto)

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

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

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

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

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

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

...

Para desentrañar el sentido, finalidad y los sujetos destinatarios, se advierte que en la exposición de motivos publicada en la gaceta del Congreso AÑO XIV - Nº 795 del 8 de noviembre de 2005 se precisó que:

“[...]

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

[...]

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

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

[...]

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

[...]

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

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

[...]

La Corte destaca que la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado al estudiar el artículo 72 de la Ley 393 de 1997 respecto de la Orquesta Sinfónica de Colombia y de la Banda Sinfónica Nacional, pertenecientes al Ministerio de Cultura, señaló que el poder legislativo bien podía determinar un régimen especial para dicho ministerio, consistente **en que pueden existir en su planta de personal trabajadores oficiales que no tengan la calidad de empleados encargados de la construcción y sostenimiento de obras públicas.**

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

[...]

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

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

[...]

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

[...]

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

[...]

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

[...]

... A partir del momento en el que, de manera libre y espontánea, los músicos de la orquesta decidan suscribir los contratos individuales de trabajo y acceder, por consiguiente, a la condición de trabajadores oficiales en los términos de la Ley 1161 de 2007, surge para ellos la posibilidad de presentar pliegos de peticiones orientados a la firma de una

convención colectiva que hacia el futuro regule sus relaciones laborales. [...]".

(Subrayados y negrillas fuera del texto original).

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

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

6.4. Caso concreto

Por medio del Decreto N°313 de 17 de abril de 2017, el Alcalde del Municipio de Pereira en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, decide conformar la Banda Sinfónica de Pereira, determinando que la misma debe estar integrada por un director, que ocupará un cargo de libre nombramiento y remoción, y cuarenta y ocho músicos, quienes de conformidad con lo establecido en la Ley 1161 de 2007 se vincularán mediante la suscripción de contratos de trabajo, acreditando la calidad de trabajadores oficiales.

Posteriormente, después de crear los cuarenta y ocho cargos relacionados con anterioridad a través del Decreto 346 de 4 de mayo de 2017, el burgomaestre emitió el Decreto 376 de 15 de mayo de 2017 por medio del cual expide el manual de actividades, requisitos de formación académica y competencias de los trabajadores oficiales – músicos de la Banda Sinfónica del Municipio de Pereira.

Bajo ese marco jurídico, el Municipio de Pereira y el señor Andrés Toscano Salgado deciden celebrar contrato de trabajo a término indefinido el 16 de mayo de 2017 -fls.27 a 29-, quien, a partir de ese momento, al desempeñar el cargo de músico al servicio de la Banda Sinfónica en el trombón, empieza a ostentar la calidad de trabajador oficial del Municipio de Pereira.

Ahora bien, al acreditar esa calidad, aspira el accionante a que se le reconozcan los beneficios prestacionales consignados en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el ente territorial y el sindicato de trabajadores oficiales del Municipio de Pereira -Sintramunicipio-, al considerar que en este caso se dan los presupuestos establecidos en el artículo 471 del CST para que se le extiendan las prerrogativas allí

contempladas, al agrupar esa organización sindical más de la tercera parte de los trabajadores del Municipio de Pereira.

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

Con relación al primer problema jurídico y bajo los anteriores lineamientos, en el caso del **sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira "SINTRAMUNICIPIO"** - *sindicato de primer grado dentro de la clasificación de empresa³, fls. 758 y 930⁴*, cuenta decir que para establecer el grado de representatividad con que cuenta y constatar que tiene el carácter de sindicato mayoritario, debe advertirse que a fol. 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 300⁶ y 295⁷ trabajadores oficiales de los cuales, se encontraban afiliados al sindicato un total de 262 y 257 trabajadores, para cada año respectivamente. De lo anterior, se colige que tales proporciones superan ampliamente la tercera parte del total de trabajadores oficiales del municipio, siendo por tanto un sindicato mayoritario. Ahora, en cuanto a los años posteriores, huelga decir que al haberse presentado la demanda el 31-10-2018 (fl. 127) y habiéndose contestado la misma el 11-01-2019 (fl. 130), 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 301⁸ trabajadores, según los decretos Nos. 005 de 2019, 004/2020 y 006/2021⁹, 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**".

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 Carpeta 1.2 CD ANEXOS CONVENCIOS, archivos 2012-2013.pdf (pág. 1) y 2014-2016.pdf (Pág. 283)

⁵ Expediente digital "1. CUADERNO 1 EXPEDIENTE DIGITAL.pdf". Corresponde a la página 40

⁶ Plantas de personal de 262 trabajadores oficiales nivel central y 38 músicos Banda sinfónica

⁷ 257 obreros y 38 músicos

⁸ 253 obreros y 48 músicos

⁹ Ver www.pereira.gov.co

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

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

Ahora, para enfocarnos en el análisis de las convenciones colectivas suscritas por el sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira, es de precisar que sin discusión se encuentra que en el presente asunto el señor Andrés Toscano Salgado 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. 24-25¹⁰ del expediente físico.

De igual forma, se allegaron las copias de las convenciones colectivas de trabajo con las respectivas notas de depósito (ND)¹¹, siendo agregadas específicamente las siguientes: 1971, 1973, 1974, 1975, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981, 1984, 1985, 1987 – 1988, 1991 – 1992, 1993 – 1994, 1995 – 1997, 1995, 1998-2000, 2001-2003, 2001, 2004, 2005-2009, 2010-2011, 2012-2013 y 2014-2016¹². Significa ello que, según las

¹⁰ Expediente digital “1. CUADERNO 1 EXPEDIENTE DIGITAL”. Corresponde a la página 29.

¹¹ Excepto las convenciones de los años 1975, 1976, 1977 y 1979

¹² Expediente digital carpeta 1.2. CD ANEXO PRUEBA CONVENCIONES

voces del artículo 469 del C.S.T., se reúnen los requisitos que le dan validez porque, además, la entidad demandada no desmeritó la exigibilidad de los derechos consagrados en ella.

Pues bien, para el estudio de dichos textos convencionales, es de tener en cuenta que el artículo 468 CST impone que, además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicará, entre otros, **la empresa y oficios que comprenda**. De acuerdo a ello, basta con observar la cláusula 19 de la convención 1998-2000 para establecer que dichos textos son aplicables a los "**trabajadores oficiales**" y regula las condiciones de trabajo existentes o que **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 parágrafo 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 existe respecto a que la convención colectiva pactada entre el sindicato de trabajadores del municipio con el municipio de Pereira **NO excluye a ningún trabajador vinculado mediante contrato de trabajo**, lo cual, al ser un sindicato de carácter mayoritario, se extiende a terceros, entre ellos, a los trabajadores oficiales que cuentan con el cargo de músico de la banda sinfónica, advirtiendo sí, que también existen en el clausulado convencional disposiciones específicas dirigidas a cierto tipo de cargos o de tareas, frente a lo cual, para cada prerrogativa en particular, impera un análisis frente a su aplicabilidad a este grupo especial de trabajadores oficiales. Con este análisis queda resuelto el segundo problema jurídico.

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

6.4.2. Revisión de las condenas en virtud del grado jurisdiccional de consulta:

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, se afirmó en el libelo genitor 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, de cuyo texto fácilmente se establece el salario mínimo convencional a que hace alusión el texto colectivo.

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 31-01-2014¹³. 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, como se determinó en primera instancia, pero solo hasta el 30 de marzo de 2019, como más adelante se verá.

¹³ <http://www.pereira.gov.co/Transparencia/Normatividad/DECRETOS/2014/Decreto%20N%C2%BA%20087%20de%202014.pdf>

Salario mínimo Convencional	Decreto de fijación de emolumentos trabajadores oficiales Municipio de Pereira	Año	Asignación básica
2,011,131	Decreto 075 del 19-01-2017 ¹⁴	2017	1,362,062 ¹⁵
2,170,010	Decreto 012 del 06-01-2018 ¹⁶	2018	No obra salario
2,343,611	Decreto 005 del 03-01-2019 ¹⁷	2019	1.531.191 ¹⁸
2,531,100	Decreto 004 del 2020 ¹⁹	2020	2,531,100

En este punto, debe decirse que, de acuerdo con el contrato de trabajo, de lo extractado de las copias de los desprendibles de nómina fl. 182-189 (expediente parte I y II), de las constancias de fls. 225-226 del expediente digital parte II, se establecen las siguientes diferencias salariales:

No	Inicio	Final	Vlor. Mes	Dias	Vlor Conv	Diferencias	Adeudado
1	16-may.-17	31-dic.-17	1,362,062	225	2,011,131	649,069	4,868,018
2	01-ene.-18	31-dic.-18	0	360	2,170,010	2,170,010	26,040,120
3	01-ene.-19	31-mar.-19	1,531,191	90	2,343,611	812,420	2,437,260
4	01-abr.-19	31-dic.-19	2,343,611	270	2,343,611	0	0
4	01-ene.-20	31-dic.-20	2,531,100	360	2,531,100	0	0
						33,345,398	
						Menos Pagado	15,933,093 ²⁰
						Subtotal	16,257,720

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, se observa que al trabajador se le está reconociendo una remuneración salarial igual al salario mínimo convencional y, en esa medida, solo se condenará por las diferencias que se acaban de mencionar, valores respecto de los cuales, proceden los descuentos y retenciones de Ley.

En este punto, como al nivelar el salario al mínimo convencional se supera el límite de los dos salarios mínimos legales que otorgan el derecho al subsidio de transporte, conforme al grado jurisdiccional de consulta se reducirá lo pagado, lo cual asciende a la suma de **\$2.155.087**, de acuerdo a los pagos certificados por tal concepto²¹. Así las cosas, el valor total a reconocer por diferencias salariales será de **\$14.102.633**.

Ahora, con base en la anterior liquidación se deberá modificar parcialmente la sentencia y, en consecuencia, se dispondrá el recálculo de las condenas por los ítems impuestos en primera instancia, así:

¹⁴ Fol. 225, cuaderno 2, expediente digital

¹⁵ Fol. 28, contrato de trabajo. Expediente digital parte I

¹⁶ Fol. 225, cuaderno 2, expediente digital

¹⁷ Fol. 225, cuaderno 2, expediente digital

¹⁸ Fls. 182-199, expediente digital parte I y II. Desprendibles de nómina

¹⁹ Fol. 225, cuaderno 2, expediente digital

²⁰ Fol.225-226. Se adiciona al concepto de salarios el recibido en período vacacional.

²¹ Fls. 225-226

La prima de alimentación según el numeral 13 de la Convención 1998-2000, se reconoce en un valor equivalente a siete (7) días de salario mínimo convencional. Ello significa que, por cada año de servicios, se tiene derecho a reclamar, la prima de alimentación. Así, realizadas las operaciones aritméticas del caso, el valor causado entre el 16-05-2017 y el 31-12-2020 corresponde a la suma de **\$1.937.058**, sin perjuicio de aquellos valores que se sigan generando.

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

La prima de vacaciones contenida en el numeral 5.3 de la Convención 1991-1992, reconoce 47 días de salario al momento de la causación. Ahora, según el Decreto 1045 de 1978, tienen derecho a percibir esta prima los servidores que cumplan un año al servicio de la entidad y que vayan a empezar el disfrute de las vacaciones. Dicha prestación se liquida de acuerdo con los mismos factores salariales señalados para las vacaciones²², pero para el caso, correspondería únicamente la asignación básica. Así, realizadas las liquidaciones correspondientes desde el 16-05-2017 con corte al 31-12-2020, estas ascienden a la suma de \$13.005.961, frente a lo cual se deduce lo ya pagado según certificación de fols. 225-226 que dan cuenta de un valor por \$5.699.869, lo que implica un insoluto al 31-12-2020 por \$7.306.092. Ahora, como la A-quo estableció dicho valor en **\$5.007.349**, conforme al grado jurisdiccional de consulta, se mantendrá dicho valor.

La prima extralegal de junio contenida en el numeral 5.3 de la Convención 1991-1992, dispone por este concepto el reconocimiento de 30 días de salario vigente al momento de su causación, la cual no está supeditada al cumplimiento de un periodo mínimo de trabajo. En esos términos, realizadas las operaciones del caso, por dicho concepto se adeuda con corte al 31-12-2020 la suma de **\$8.301.677**

En cuanto a la diferencia generada en primera instancia al haber sido liquidada esta en valor de \$9.046.852, por ser superior a la aquí establecida, se disminuirá dicha condena en virtud del grado jurisdiccional de consulta que opera a favor de la entidad territorial.

La prima de navidad establecida en la Convención de 1995, pagadera los primeros diez días de diciembre, corresponde a 36 días de salario y se liquida según

²² 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.

DL 1045/78, artículo 32 y 33²³. En tales disposiciones, en lo que interesa a la liquidación de esta prestación, se indica que el "*trabajador oficial que no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable*". Así, realizados los cálculos correspondientes, al 31-12-2020 al trabajador se le adeuda la suma de **\$11.188.763**, frente a lo cual se deduce lo ya pagado según certificación de fols. 225-226 que dan cuenta de un valor por \$7.392.141, lo que implica un insoluto al 31-12-2020 por \$3.796.622. Ahora, como la A-quo estableció dicho valor en **\$1.979.611**, conforme al grado jurisdiccional de consulta, se mantendrá dicho valor.

El **auxilio de cesantías** según el numeral 5 de la convención de 1998-2000, se reconoce teniendo en cuenta los factores salariales del artículo 45, decreto Ley 1045/78, por cada año de servicio prestado. Así, el valor reajustado al 31-12-2020 asciende a la suma de \$10.205.384, sin que se observe en el expediente el valor ya pagado por tal concepto. Ahora, como en primera instancia se determinó un valor de **\$1.361.014**, dicha orden se mantendrá conforme al grado jurisdiccional de consulta.

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 **\$1.159.644**, frente a lo cual se deduce lo ya pagado según certificación de fols. 225-226 que dan cuenta de un valor por \$816.615, lo que implica un insoluto al 31-12-2020 por **\$343.029**. Ahora, como la A-quo estableció dicho valor en \$1.361.014, conforme al grado jurisdiccional de consulta, dicho valor se disminuirá al aquí establecido.

Respecto a la indexación de las condenas, dicha orden se mantendrá como también lo correspondiente al reajuste de los aportes al sistema pensional, hasta el 31 de marzo de 2019, momento en que el municipio niveló los salarios del actor conforme a lo pedido.

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

²³ 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.

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 el ordinal tercero de la sentencia de primera instancia, el cual quedará así:

"TERCERO: CONDENAR al **MUNICIPIO DE PEREIRA** a reconocer y pagar a favor del señor **ANDRES TOSCANO SALGADO**, a título del reajuste causado entre el 16-05-2017 con corte al 31-12-2020, sin perjuicio de aquéllos que se continúen causando, las siguientes prestaciones de carácter convencional:

(a) Diferencias salariales	\$ 14.102.633
(b) Prima de alimentación	\$ 1.938.362
(c) Prima extralegal de junio	\$ 8.301.677
(d) Intereses Cesantías	\$ 343.029
(e) Prima de vacaciones	\$ 5.007.349
(f) Prima de navidad	\$ 1.979.611
(g) Cesantías	\$ 1.361.014

SEGUNDO: 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.

TERCERO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia recurrida.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Magistrada Ponente,



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Los Magistrados,



GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO

Sin necesidad de firma (Decreto 806 de 2020)
JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
SALVA VOTO