



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

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**Asunto:** Apelación y consulta  
**Proceso:** Ordinario laboral  
**Radicación Nro:** 66001-31-05-005-2019-00484-01  
**Demandante:** José Ángel Vargas Bolaños  
**Demandado:** Municipio de Pereira  
**Juzgado de Origen:** Quinto Laboral del Circuito de Pereira  
**Tema a Tratar:** **Derechos convencionales – sindicato mayoritario - músicos**

Pereira, Risaralda, dieciocho (18) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Acta de discusión 71 del 13-05-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 07 de diciembre de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **José Ángel Vargas Bolaños** contra el **Municipio de Pereira**.

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

## ANTECEDENTES

### 1. Síntesis de la demanda y su contestación

José Ángel Vargas Bolaños pretende que se declare que es trabajador oficial del Municipio de Pereira en condición de músico de la banda sinfónica de Pereira desde el 22/06/2017; por lo que, requiere que se declare que es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo pactadas entre el Municipio de Pereira y el Sindicato de Trabajadores del Municipio signadas desde 1991 hasta el 2016, pues el sindicato es mayoritario.

En consecuencia, pretende que se paguen los siguientes derechos convencionales desde el 22 de junio de 2017 y por “*todo el tiempo de servicios*” de manera indexada: *i)* diferencia entre el salario pagado y el básico convencional, desde el 22/06/2017 hasta el 22/04/2019; *ii)* prima de vacaciones convencional; *iii)* prima semestral convencional; *iv)* prima de antigüedad convencional; *v)* sanción por no pago oportuno de intereses a las cesantías; *vi)* auxilio de transporte convencional; *vii)* prima de alimentación convencional; y *viii)* prima de navidad convencional.

Por otro lado, pretendió la reliquidación de las prestaciones sociales; así como al pago de aportes a la seguridad social hasta el 22/04/2019, teniendo en cuenta el salario convencional.

Como fundamento de sus aspiraciones relató que: *i)* el 22/06/2017 comenzó a laborar para el Municipio de Pereira, por traslado que se hiciera del Instituto Municipal de Cultura y Fomento al Turismo en la que venía trabajando desde el 09/09/1995, pero su vinculación al municipio como empleado público solo se dio formalmente el 22/04/2019 fecha en que suscribió contrato de trabajo.

*ii)* Sus funciones son las de músico de la banda sinfónica de Pereira – instrumentista de corno francés– e instructor del mismo instrumento para niños y jóvenes de las bandas musicales municipales; *iii)* ostenta la calidad de trabajador oficial del Municipio de Pereira, pero no se le han pagado los derechos convencionales.

*iv)* En la entidad territorial demandada existe el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira, que es mayoritario desde que presta sus servicios – 2017 y

2018 -; v) dicho sindicato ha suscrito convenciones colectivas desde 1991 hasta 2016, que se encuentran todas vigentes.

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

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

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

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

Además, explicó que aun cuando se suscribieron las convenciones colectivas, los derechos allí consagrados no amparan al demandante, porque apenas son para trabajadores oficiales obreros y él es trabajador oficial músico, por lo que tiene funciones, horarios y salario diferentes, máxime que en tanto el sindicato no es mayoritario tampoco puede extenderse sus beneficios.

Para finalizar propuso las excepciones de “*falta de causa, inexistencia de la obligación, y cobro de lo no debido*”, “*inexistencia de igual entre los trabajadores oficiales obreros y trabajadores oficiales músicos de la banda sinfónica*”, “*inaplicabilidad de la convención colectiva – inexistencia de sindicato mayoritario*”. No presentó la excepción de prescripción.

## **2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró que el demandante en su condición de trabajador oficial era destinatario de las convenciones colectivas de 1991 hasta 2016 frente al salario mínimo convencional, prima de vacaciones, prima extralegal de junio, prima de alimentación, prima de navidad, auxilio de transporte convencional. En consecuencia, condenó al Municipio de Pereira a reconocer y pagar al demandante por el interregno transcurrido entre el 22/06/2017 y el 22/04/2019 debidamente indexadas, los siguientes conceptos:

- Diferencia salarial \$15'947.330
- Auxilio de transporte convencional \$6'407.224
- Prima de alimentación \$922.828
- Prima de vacaciones \$5'612.705
- Prima de navidad \$1'579.442
- Prima extralegal de junio \$3'954.977
- Cesantías \$5'511.426
- Intereses a las cesantías \$507.033

Sumas de las que autorizó descontar el valor del monto pagado por prima de vacaciones del 01 al 22 de abril de 2019 y las sumas consignadas por concepto de cesantías a la administradora pensional a la que este afiliado el demandante. Además, condenó al municipio para que pagara la diferencia de aporte a la seguridad social en pensiones conforme a la nivelación salarial concedida para los años 2017 a 2019.

Finalmente, condenó al Municipio de Pereira a pagar al trabajador los beneficios convencionales causados y exigibles con posterioridad al 22/04/2019 en adelante.

Fundamentó la decisión en que la calidad de trabajador oficial del demandante no estaba en discusión, así como el contrato de trabajo entre las partes pues así había sido aceptada por el Municipio de Pereira, y que el demandante sí era beneficiario

de las convenciones colectivas porque el sindicato era mayoritario, sin que el concepto emitido por el Ministerio del Trabajo obligue al juez laboral.

La *a quo* concluyó que el demandante ostentaba la calidad de trabajador oficial conforme se desprendía de la documental allegada el plenario, y que era beneficiario de las convenciones colectivas pues el sindicato era mayoritario en función al número de trabajadores oficiales que estaban afiliados al mismo y el número total de igual categoría de trabajadores dentro del Municipio de Pereira, sin que incluyera en tal contabilización a los empleados públicos, pues los mismos no son destinatarios de los artículos 414 y 471 del C.S.T.

De otro lado, liquidó las acreencias laborales hasta el 22/04/2019 pues así fue solicitado en la demanda, pero bajo las facultades *extra petita* condenó al Municipio de Pereira a que pagara las causadas a partir de dicha fecha y en adelante, pues el demandante continúa vinculado como trabajador oficial a dicho ente territorial.

### **3. Del grado jurisdiccional de consulta**

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

### **4. Alegatos de conclusión**

Los presentados únicamente por el Municipio de Pereira coinciden con los temas a tratar en esta providencia.

## **CONSIDERACIONES**

### **1. Problemas jurídicos**

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

- i) ¿El demandante logró acreditar la calidad de trabajador oficial?

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

## **2. Solución a los interrogantes planteados**

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

#### **2.1.1. Fundamento normativo**

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

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

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

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

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

### **2.1.2. Fundamento fáctico**

Milita en el expediente una certificación emitida el 12/04/2021 por el Municipio de Pereira con ocasión a la prueba de oficio decretada por la *a quo* en la que la entidad territorial dio constancia que el demandante presta sus servicios a través de contrato a término indefinido como músico de la banda sinfónica desde el 08/09/1995 (fl. 26, archivo 10, expediente digital). Igualmente, informa sobre las liquidaciones de nómina para los ciclos de junio de 2017 a abril de 2019 (fl. 4 a 25, archivo 10, expediente digital).

Documentos con los que se acredita el vínculo laboral y la calidad de trabajador oficial del demandante frente a la demandada.

## **2.2. Convención colectiva de trabajo como fuente de derechos**

### **2.2.1. Fundamento normativo**

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

En esa medida, en tanto que la convención colectiva se convierte en la fuente del derecho reclamado o de la obligación a pagar, el artículo 469 *ibídem* determinó que

para que dicho instrumento tenga efectos, debe celebrarse por escrito y depositarse necesariamente ante la autoridad ministerial del trabajo, a más tardar dentro de los 15 días siguientes a su firma.

### **2.2.2. Fundamento fáctico**

Auscultadas en detalle las convenciones colectivas suscritas desde 1991 hasta 2016 (fls. 99 a 230 c. 1), se advierte que todas y cada una fueron allegadas con la nota de depósito dentro del término prescrito para ello.

Ahora bien, la última convención colectiva allegada al plenario y suscrita entre el municipio y el aludido sindicato, corresponde a la vigencia 2014-2016, con la correspondiente nota de depósito en tiempo (fl. 99 c. 1), que establece en la cláusula 13 la continuidad y ratificación de las convenciones colectiva de trabajo anteriores; no obstante, la última convención colectiva allegada anuncia que su vigencia es hasta el 31/12/2016 (fl. 102 c. 1), y si bien no se acompañó al plenario certificación alguna que dé constancia de la continuidad de la misma durante el interregno reclamado por el demandante, esto es, desde el 22/06/2017 en adelante, lo cierto es que ningún documento se trajo para demostrar la terminación de sus efectos, tal como lo exige el artículo art. 478 del C.S.T., al prescribe que dentro de los 60 días anteriores a la finalización de la convención, las partes deben manifestar de manera expresa y por escrito su terminación, de lo contrario, la misma se entenderá prorrogada de 6 meses en 6 meses.

## **2.3. Extensión de los beneficios convencionales**

### **2.3.1. Fundamento normativo**

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

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

Al respecto la Sala de Casación Laboral ha dicho<sup>1</sup>:

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

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

### **2.3.2. Fundamento fáctico**

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

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

Así, el citado artículo refiere que, para extender los efectos de una convención a terceros, es decir, a trabajadores no afiliados al sindicato que suscribió el pacto, se requiere que los afiliados al sindicato firmante *“excedan de la tercera parte del total*

---

<sup>1</sup> Sentencia del 08-06-2016. Radicado 38462. M.P. Fernando Castillo Cadena.

*de los trabajadores de la empresa, [para que] las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma”.*

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

Por el contrario, los beneficios derivados de tal derecho se verían afectados de no ser por la siguiente y segunda interpretación de dicha norma. Así, para las entidades territoriales, en este evento, un municipio, según su naturaleza por regla general sus servidores serán empleados públicos y solo excepcionalmente trabajadores oficiales, que como se explicó anteriormente incluye tanto a quienes realicen actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas, como a los músicos de las bandas sinfónicas.

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

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

contabilización pudiesen incluirse los empleados públicos del municipio, como pretende el apelante.

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

Si lo anterior no fuera suficiente, que lo es, para apartarse del concepto del ministerio, es preciso acotar que este en su concepto reconoció que la extensión del beneficio convencional solo aplica para los trabajadores oficiales, pero adujo, sin argumento legal alguno, que para conocer si la organización sindical es de carácter mayoritario entonces “*el sindicato existente de trabajadores oficiales dedicados al mantenimiento y construcción de vías, edificios y otros, debe agrupar a más de la tercera parte del total de los trabajadores de la entidad. Entiéndase la totalidad de trabajadores aquellos que hacen parte de la planta de trabajadores oficiales, planta de empleados públicos y planta de administrativos de la secretaría de educación, así la convención no sea posible aplicarla para estos últimos por mandato legal*” (fl. 195 c. 1), esto es, en un claro desconocimiento de la división de servidores públicos - trabajadores oficiales y empleados públicos -.

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

con la administración y por ello, su derecho a la negociación colectiva está limitado a las excepciones que defina la ley.

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

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

Así, obra la certificación de la directora Administrativa de Talento Humano emitida el 02/10/2018 en el que dio cuenta que para el año 2017 y 2018 el municipio contaba con un total de 300 y 295 trabajadores oficiales (obreros y músicos), respectivamente, de los cuales estaban afiliados al sindicato 262 y 257 trabajadores en calidad de obreros y ningún músico, respectivamente (fl. 95 c. 1).

También se allegó certificación por igual funcionaria, pero emitida el 12/06/2019 en la que indicó que para el año 2019 el total de 253 trabajadores oficiales del municipio se encontraban afiliados al sindicato de trabajadores oficiales (fl. 97, c. 1).

Luego, con ocasión a una prueba trasladada pedida por la *a quo* el sindicato de trabajadores oficiales del Municipio de Pereira indicó el 04/10/2021 que estaban afiliados a dicha organización para el año 2019: 257 trabajadores; 2020: 253; 2021: 254 (archivo 19, expediente digital). A su vez, milita certificación de la entidad

territorial en la que indicó que para los años 2019, 2020 y 2021 había un total de 301 trabajadores oficiales en el municipio (fl. 4, archivo 18, expediente digital).

Números que permiten evidenciar que los trabajadores oficiales afiliados al sindicato superan con creces la tercera parte del total de los trabajadores del municipio; por lo tanto, el sindicato de trabajadores del municipio de Pereira es mayoritario y la convención que este suscriba se extiende a la totalidad de trabajadores oficiales del municipio.

Extensión de beneficios que se hará para los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 en confirmación a lo ordenado en primer grado, pero con ocasión al grado jurisdiccional de consulta a favor del Municipio de Pereira solo se verificarán los valores de condena desde el 22/06/2017 y el 22/04/2019 únicos que se hicieron por la a quo.

## **2.4. Interpretación de las cláusulas convencionales - nivelación salarial**

### **2.4.1. Fundamento normativo**

Dada la naturaleza jurídica de la convención, norma voluntaria, contractual y auto reguladora, en caso de oscuridad de alguna de sus disposiciones en su contenido y alcance, son las partes la primeras llamadas a desentrañarlo, para lo cual puede acudir a las reglas de interpretación de los contratos señaladas en el Código Civil (arts. 1618 al 1624), en principio a su literalidad, estudio de las actas que se levantaron, estudio integral del clausulado; para así establecer la intención que los llevó a firmar la cláusula o el alcance que quisieron darle (SL17030-2016 Radicación N.º 46583 del 16/11/2016), en suma, *“su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes”*

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

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

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

#### **2.4.2. Fundamento fáctico**

El demandante tiene derecho a la nivelación salarial porque ostenta la calidad de trabajador oficial, con independencia del cargo que tenga dentro del Municipio de Pereira, esto es, como músico u obrero, cualquier intento argumentativo tendiente a marginarlo de los beneficios pactados en la convención cae ahora al vacío.

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

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

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

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

No obstante, tal como se indicó en apartes anteriores, las convenciones colectivas aludidas han referenciado los derechos de los trabajadores oficiales del Municipio de Pereira, y por ello, cuando la cláusula 2ª de la Convención 2014-2016 determinó que *“el Municipio de Pereira se abstendrá en delante de vincular trabajadores oficiales mediante figura de salario de enganche o cuya cuantía sea inferior al que actualmente está vigente como salario base para los obreros del Municipio”* (fl. 99 c. 1), de ninguna manera podría entenderse que se excluyó de tal beneficio a algún otro trabajador oficial que ostente un cargo diferente al de obrero; por ello, de la interpretación de tal cláusula se desprende que también contempla al músico demandante, pues su vinculación se realizó como trabajador oficial, grupo de trabajadores a los cuales está dirigida dicha estipulación.

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

En ese sentido, se confirmará la nivelación salarial hallada por la *a quo* pues de la voluntad de las partes contratantes se desprende que todos los trabajadores oficiales del Municipio de Pereira deberán ser contratados por lo menos con el **salario base** que rige para el cargo de “*obrero*” para el año respectivo de contratación. Se aclara, la procedencia de la nivelación salarial aquí concedida se realiza con base en la interpretación de la convención colectiva y no a partir del mandato contenido en el artículo 143 del C.S.T., esto es, a trabajo igual, salario igual.

Así, auscultado el expediente se desprende que mediante el Decreto No. 075 del 19/01/2017 (fls. 312 y ss., c. 1) se fijó para el año 2017 un salario base para el cargo denominado “*obrero*” igual a \$2'011.131 (fl. 314, c. 1); según el Decreto No. 012 de 06/01/2018 (fls. 326, c. 1) se fijó para dicho año un salario base de “\$2'170.010” (fl. 328, c. 1) y para el 2019 según el Decreto No. 005 de 03/01/2019 (fl. 342, c. 1) un valor de “\$2'343.611” (fl. 343, c.1).

Por su parte, de conformidad con la certificación allegada por el Municipio de Pereira con ocasión a la prueba de oficio decretada en primer grado (fl. 26, archivo 10) se desprende que al demandante le fue pagado como salario durante el año 2017 la suma de \$1'362.060; para el 2018 \$1'431.389; para el 2019 hasta el 22 de abril \$1'491.221, es decir, inferiores a las que debía devengar el demandante.

Además, a partir del 23/04/ 2019 su salario ascendió a \$2'343.611 (fl. 26, archivo digital), es decir, igual al salario básico devengado por un obrero.

Derrotero documental que en conjunto con la advertencia de que la liquidación se hará hasta el hito final dado por la *a quo*, entonces se confirmará la nivelación salarial, esto es, desde las pretensiones de la demanda (22/06/2017) hasta el 22/04/2019 por un total de \$16'134.855; pero como en primer grado se concedió por

este valor \$15'947.330, se mantendrá esta última suma por ser más favorable al Municipio de Pereira. Diferencia que estriba en que en primer grado se dejaron de pagar los 9 días del mes de junio de 2017. Además, los salarios atrás anunciados serán tenidos en cuenta para efectos de liquidar los derechos convencionales pretendidos.

## **2.5. De las acreencias laborales convencionales**

### **2.5.4. Auxilio de transporte convencional**

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

En ese sentido, rememórese que para el año 2017, 2018 y 2019 de la tabla de salarios dada para los trabajadores oficiales del municipio aparece que el salario inferior de todos los allí dispuestos es para el obrero para un total de \$2'011.131, \$2'170.010 y \$2'343.611 respectivamente. Salario que se atribuyó al demandante y que corresponde entonces al mínimo convencional dado para los trabajadores oficiales del municipio. En consecuencia, en tanto José Ángel devengó el mínimo convencional para el 2017 a 2019 tiene derecho a este auxilio.

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

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

Finalmente, en la convención suscrita el 02/12/1997 se estableció que el auxilio convencional se incrementaría conforme al establecido por el gobierno nacional

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

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

En ese sentido, para el año 2017 corresponde un valor total por este auxilio de \$1'408.688, para el año 2018 \$2'380.812 y para el 2019 a \$814.766 para un total final de \$4'604.266, suma que es menor a la concedida en primer grado por \$6'407.224; por lo que se disminuirá esta última suma ante el citado grado jurisdiccional de consulta a favor del Municipio de Pereira; además se autoriza a la demandada a descontar de dicho valor aquello que haya pagado por el auxilio de transporte legal.

#### **2.5.1. Prima de alimentación**

La cláusula 13ª de la Convención suscrita para la vigencia 1998-2000 establece 7 días de salario mínimo convencional, por lo que por esta prestación corresponde para el año 2017 a \$294.593 que corresponden a un factor de 4.39; 2018 igual a \$506.336 con un factor de 7 y 2019 a \$170.129 que equivale a un factor de 2,17 para un total de \$971.058 que es superior a la liquidada en primer grado por \$922.828, que se mantendrá en esta instancia por ser favorable al beneficiario de la consulta, Municipio de Pereira.

Al punto es preciso acotar que esta acreencia se causa de manera anual y no mensual y en tanto que la cláusula convencional establece que son solo 7 días de salario “mínimo convencional”, no se incluirá en su liquidación factor salarial diferente a exactamente el salario mínimo convencional.

#### **2.5.2. Prima extralegal y de vacaciones**

La cláusula 5.3. de la convención suscrita para la vigencia 1991-1992 determina una prima a junio igual a 30 días y de vacaciones por 47 días, por lo que por estas prestaciones corresponden para la **primera** 2017 \$1'262.543, 2018 \$2'170.010 y

2019 \$ 729,123, que corresponden a los factores convencionales de 18,83; 30 y 9,33 respectivamente, para un total de \$4'161.677. Suma mayor a la liquidada en primer grado por lo que se mantendrá esta última igual a \$3'954.977.

Para la **segunda** 2017 \$1'977.985, 2018 \$3'399.682 y 2019 \$1'142.293 para un total de \$6'519.960, valor del que debe descontarse lo que el demandante recibió por concepto de prima de vacaciones legal y de la que hay prueba, esto es, para el 2017 y 2018 por \$810.905 y \$852.618, respectivamente igual a \$1'663.523 (archivo 10, exp. digital) para un gran total por este concepto de \$4'856.437. Suma que resultó inferior a la concedida en primer grado (\$5'612.705); por lo que, se disminuirá con ocasión al beneficiario de la consulta.

### **2.5.3. Prima de navidad**

La cláusula 10 de la convención suscrita para la vigencia de 1995 estableció la prima de navidad que se pagará en los primeros 10 días del mes de diciembre de cada año correspondiente a 36 días, que se liquida conforme al artículo 33 de la Ley 1045 de 1978; por lo que, se pagará para los años 2017 \$1'780.094, 2018 \$3'182.061 y 2019 \$991.963 para un total de \$5'954.119.

Valores de los que deberá descontarse las sumas que de orden legal fueron reconocidos por el municipio de Pereira para el 2017 por \$1'689.385 y 2018 por \$1'776.287 (archivo 10, exp. digital); por lo que, el valor a pagar corresponde a un gran total de \$2'488.447, que es superior al liquidado en primer grado por **\$1'579.442**, por lo que se mantendrá este último valor.

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

El demandante tiene derecho a que se le reconozca y liquide por cesantías la fracción correspondiente al tiempo de servicios prestados, tal como se concluyó en primera instancia. Precísese que para su pago se integraron como factores el auxilio de transporte, la prima de navidad y prima de vacaciones, de conformidad con el art. 45 del Decreto 1045/1978; por lo que por este concepto corresponde para los años 2017 \$1'576.537, 2018 \$2'916.890 y 2019 a \$852.353, para un total de \$5'345.780. Suma que es mayor a la liquidada en primer grado (\$5'511.426); por lo que, se mantendrá esta última. Valores de los que deberá descontarse lo ya pagado

por el Municipio de Pereira al respectivo fondo administrador de cesantías, con la salvedad que su resultado deberá ser igualmente consignado al fondo que administra las cesantías del demandante.

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

Así para los años 2017 \$189.184, 2018 \$350.027 y 2019 \$102.282 para un total de \$641.494, menos la deducción correspondiente al valor legal ya consignado por el Municipio de Pereira, pero como la *a quo* liquidó un valor inferior (\$507.033) entonces se mantendrá este último.

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

## **2.7. De la prescripción**

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

## **CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, se modificará el numeral 2º en cuanto a las liquidaciones de las acreencias laborales para disminuir únicamente el auxilio de transporte convencional y la prima de vacaciones convencional. En lo restante se confirmará la decisión de primer grado. Sin costas en esta instancia ante el grado jurisdiccional de consulta.

## **DECISIÓN**

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral 2º de la sentencia del 07 de diciembre de 2021 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **José Ángel Vargas Bolaños** contra el **Municipio de Pereira**, en el sentido de disminuir el valor del auxilio de transporte convencional a \$4'604.266 y la prima de vacaciones a \$4'856.437.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada y consultada.

**TERCERO:** Sin costas por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

**Salvo voto**

Con firma electrónica al final del documento

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

**Firmado Por:**

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 4 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 2 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Firma Con Salvamento De Voto**

**Ana Lucia Caicedo Calderon**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 1 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

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

Código de verificación:

**1c5ce992e716105fcc980a52c881175a438c7b13c0612bba57add940532a4a6b**

Documento generado en 18/05/2022 07:08:20 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente**

**URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**