



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

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto :</b>	Apelación y consulta sentencia
<b>Proceso:</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación Nro:</b>	66001-31-05-003-2019-00142-01
<b>Demandante:</b>	William Chiquito Gallego
<b>Demandado:</b>	Municipio de Pereira
<b>Juzgado de Origen:</b>	Tercero Laboral del Circuito de Pereira
<b>Tema a Tratar:</b>	<b>Trabajador oficial – músico, sindicato mayoritario; acreencias laborales.</b>

Pereira, Risaralda, primero (01) de junio de dos mil veintidós (2022)

Aprobado en acta de discusión 79 del 01-06-2022

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 y desatar el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el 17 de noviembre de 2020 el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **William Chiquito Gallego** contra el **Municipio de Pereira**.

Al punto conviene precisar que el proceso que fue remitido por el juzgado de origen a la oficina judicial el 17-09-2021, la que a su vez lo envió a la secretaría de este Tribunal el 28-10-2021 y, finalmente, el 23-11-2021 se pasó a despacho; sin embargo, al realizar la revisión preliminar del mismo para la admisibilidad del recurso de apelación, se evidenció la falta de notificación a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, por lo que mediante auto del 13-12-2021 se puso en conocimiento la nulidad advertida, sin que hubiera pronunciamiento alguno de dicha entidad; razón por la cual, mediante proveído del 17-01-2022 se declaró saneada la misma y el 02-02-2022 se admitió.

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. Finalmente, se advierte que esta decisión guarda su forma escrita en la medida que es proferida aun en vigencia del Decreto 806 que lo será hasta el 04/06/2022.

No hay lugar a reconocer personería en tanto no fueron presentados alegatos de conclusión.

## **ANTECEDENTES**

### **1.- Síntesis de la demanda, su contestación**

Pretende el señor William Chiquito Gallego se declare que es trabajador oficial en su calidad de músico de la banda sinfónica del Municipio de Pereira; así como que es beneficiario de las convenciones colectivas suscritas entre éste y el sindicato de trabajadores y, en consecuencia, se condene al Municipio al pago de la diferencia salarial, la prima de vacaciones convencional, las primas “semestrales” convencionales, prima de antigüedad, los intereses a las cesantías convencionales junto con la sanción por su no pago, auxilio de transporte convencional, prima de alimentación convencional, prima de navidad y dotación; además, a la reliquidación de las prestaciones sociales junto con el pago de la seguridad social en pensiones y la indexación.

Fundamentó sus aspiraciones en que: i) el 16-05-2017 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con el Municipio de Pereira para desarrollar las funciones de instrumentista de contrabajo de la banda sinfónica de la entidad e instructor bajo las órdenes de la Secretaría de Cultura de Pereira; ii) por ser trabajador oficial le son aplicables las convenciones colectivas suscritas entre el ente territorial en tanto el sindicato de trabajadores es mayoritario, dado que para el año 2017 eran 300 trabajadores oficiales de los cuales 262 eran afiliados al sindicato y para el año 2018 eran 295 el total de empleados y 257 afiliados.

iii) Percibió la suma de \$1´362.060 como salario para el año 2017; \$1´417.770 para el año 2018 y \$1´531.192 para el año 2019; sin embargo, conforme los decretos municipales No. 075 del 19-01-2017, 012 del 06-01-2018 y 005 del 03-01-2019 su remuneración debió ser de \$2´011.131 para el año 2017, \$2´170.010 para el año 2018 y \$2´343.611 para el año 2019; salarios que corresponden al básico de los obreros.

iv) Dicho sindicato ha suscrito convenciones colectivas desde 1991 hasta 2016, que se encuentran todas vigentes.

v) 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; vi) La convención 2001-2003 determina la entrega de 3 dotaciones al personal sindicalizado; vii) La convención 1998-2000 fijó la prima de alimentación; viii) La convención 1996-1997 determinó la prima de antigüedad; x) La convención 1995 dio la prima de navidad; ix) 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.

x) El Municipio de Pereira pagó todos sus “*derechos laborales legales*” durante los años 2017, 2018 y parte del año 2019, pero no canceló sus “*derechos convencionales durante el tiempo de servicios de los años 2017, 2018, el período transcurrido de 2.019*”.

**El Municipio de Pereira** al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones, para lo cual aceptó la relación laboral y la calidad de trabajador oficial del accionante al tenor del artículo 1° de la Ley 1161 de 2007, así como los salarios que devengó este en los años 2017, 2018 y 2019, pero explicó que en este último año se realizó una nivelación salarial a los músicos de la banda sinfónica quedando su remuneración en la suma de \$2´343.611; de otro lado, indicó que no era viable la extensión de los beneficios convencionales al accionante al no ser el sindicato de trabajadores mayoritario porque no agrupaba a más de la tercera parte del total de trabajadores del municipio, pues el total de ellos eran 1074, sin especificar para que año, en los que estaban incluidos los empleados públicos y la planta administrativa de la Secretaría de Educación, así como los trabajadores oficiales, mientras que los

empleados sindicalizados sumaban 288; por lo que le faltaban 70 personas para que el mismo fuera mayoritario.

Formuló como excepciones las que denominó: “*inexistencia de la obligación*”, “*cobro de lo no debido*” y “*inexistencia de igualdad frente a trabajador oficial - obrero*”.

## **2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira declaró que el señor William Chiquito Gallego era trabajador oficial de conformidad con el artículo 1° de la ley 1161 de 2007, dada su condición de músico de la banda sinfónica del Municipio de Pereira; asimismo, que las convenciones colectivas suscritas entre este último y el sindicato de trabajadores le eran aplicables al tenor del artículo 471 del CST.

Para arribar a dicha conclusión, indicó que de acuerdo a la contestación de la demanda y al concepto emitido por el Ministerio del Trabajo visto a folio 158 del expediente, para entrar a delimitar si un sindicato era mayoritario o no, era necesario incluir dentro de la sumatoria a los empleados públicos, trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector educativo; entonces, al realizar la operación matemática concluyó en principio que el sindicato del municipio no agrupaba más de las 2/3 partes, pues el total de trabajadores era 498, según lo expresado en la contestación.

Sin embargo, refirió que conforme las normas que regulan el derecho colectivo si bien los empleados públicos pueden pertenecer a un sindicato, también era cierto que ninguna convención colectiva podía serles extensiva a ellos, por lo que en manera alguna se podía tomar en cuenta para contabilizar el grupo total de trabajadores; de ahí, que los 288 trabajadores oficiales son los únicos beneficiarios de las convenciones; razón por la cual, de conformidad con la prueba documental, se tiene que para el año 2017 el total de trabajadores era 262 y para el año 2018 era 257 y 38 trabajadores oficiales músicos, por lo que era indudable que el sindicato no era mayoritario sino absoluto como lo dispone el artículo 471 del CST; por lo que, extendió los beneficios convencionales desde el 2017 hasta el 2020.

En cuanto al concepto del Ministerio de Trabajo, recordó que según el artículo 25 del CPACA en consonancia con la sentencia C-542 de 2005 el mismo no es vinculante, sino que su propósito es aclarar aspectos oscuros o resolver alguna inquietud, por lo que le restó valor probatorio al mismo.

Por lo anterior, procedió a liquidar las acreencias entre el 16-05-2017 y el 30-10-2020, día anterior a la fecha en que profirió la sentencia, conforme a las convenciones colectivas que le eran aplicables al accionante teniendo en cuenta la nivelación salarial de que fue beneficiario en el año 2019, por lo que condenó al Municipio demandado al pago de la diferencia entre lo que reconoció al actor y lo que realmente debía de cancelar por las siguientes sumas: \$16'323.155 por concepto de salarios; \$2'132.753 por auxilio de transporte convencional; \$275.267 por compensación de vacaciones; \$6'393.173 por prima de vacaciones convencional; \$1'873.258 por la prima de navidad convencional; \$3'863.718 auxilio de las cesantías y \$477.393 por intereses a las cesantías convencionales; sumas que deberían ser indexadas.

Asimismo, condenó al Municipio demandado a pagar \$22'063.518 por la prima de alimentación y \$9'055.852 por la prima extralegal de junio junto con el reajuste del pago de la seguridad social teniendo como IBC la suma de \$2'011.131 para el año 2017, \$2'170.010 para el 2018 y \$2'343.611 para el 2019 más las costas procesales y, por último, negó las demás pretensiones formuladas en la demanda.

### **3. Del recurso de apelación**

El **municipio** demandado requirió revocar la decisión y para ello argumentó que su discrepancia frente al fallo radica en la extensión de los efectos de la convención colectiva a los trabajadores oficiales no sindicalizados, como es el caso del actor, al ser músico de la banda sinfónica de la entidad, pues en manera alguna se estableció que sus prerrogativas cobijan también a dichos trabajadores.

Consideró que erró la *a quo* al indicar que el sindicato de trabajadores era mayoritario, pues conforme al material probatorio adosado al plenario tal sindicato no agrupaba más de la tercera parte de los trabajadores, por lo que a manera de ejemplo, procedió a realizar la operación matemática en la que explicó que 498 trabajadores eran empleados públicos, 288 trabajadores oficiales obreros, 288 trabajadores administrativos del sector educación para un total de 1.074, lo que implicaba que 358 del total de la planta de personal fueran sindicalizados, por lo que faltaban 70 trabajadores a los 288 para que se considerara mayoritario el mismo.

Además, señaló que en este caso no se daban los presupuestos establecidos por la jurisprudencia para tener al sindicato como mayoritario y que fueron expuestos

en la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira en el radicado con sus últimos dígitos 2018-00556 y en la SL3479 de 2009 emitida por la Corte Suprema de Justicia, pues si bien el actor era trabajador oficial no suscribió la convención colectiva, ni se adhirió a ella, como tampoco existe un acto gubernamental que disponga la extensión de los efectos a los demás trabajadores no sindicalizados ni existe en el cuerpo de la convención una disposición que así lo determine.

Además, expuso que las convenciones tampoco se extienden a los trabajadores oficiales músicos, porque las mismas son exclusivas para obreros, tal como se desprende de su lectura, más aún cuando para su creación ni siquiera se había proferido la Ley 1161 de 2007 que otorgó la condición de trabajadores oficiales a los músicos.

De otro lado, en caso de que no prospere la apelación señaló que debía tenerse en cuenta la nivelación salarial a la que fue beneficiario el demandante en el año 2019, por lo que solicitó revisar las condenas que se impusieron en primera instancia, en especial la prima de alimentación que fue concedida amén de que el accionante no tenía derecho y la diferencia por las cesantías, las cuales como bien lo dijo la *a quo* no aparecía probada que existiera tal divergencia.

## **5. 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, en esta instancia se ordenó el grado jurisdiccional de consulta a su favor.

## **6. Alegatos**

No fueron presentados.

## **CONSIDERACIONES**

### **1. Problemas jurídicos**

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

i) ¿Acreditó el actor ser trabajador oficial del municipio de Pereira, además de sus extremos?

ii) ¿las convenciones colectivas allegadas son fuente de los derechos pretendidos y cuentan con la nota de depósito?

iii) ¿Se acreditó que el Sindicato de Trabajadores 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. Contrato de trabajo**

#### **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, dicha calidad 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**

Está demostrado con el contrato de trabajo (pág. 227 del doc. 01 del c. 1) y la certificación emitida por la Directora de Talento Humano del Municipio de Pereira que a las partes las une un contrato de trabajo y por ende el carácter de trabajador oficial del actor de conformidad con el artículo 1º de la Ley 1161 de 2007 dado su carácter de músico; convenio que está vigente desde el 16-05-2017 hasta la fecha; por lo que hizo bien la primera instancia en declarar la existencia del contrato y el carácter de trabajador oficial.

Pero debiéndose recordar que en tratándose de entidades territoriales de conformidad con el artículo 195 del CGP sus representantes no pueden confesar provocada ni espontáneamente al contestar la demanda, por lo que la prueba de este hecho no puede derivar de la confesión, como lo hizo la primera instancia.

## **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**

Revisado el expediente, se advierte que se allegaron las convenciones colectivas suscritas entre los años 1990 a 2016, que contienen cada una de ellas la nota de depósito en tiempo (páginas 54 y ss del doc. 01 del c. 1).

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, 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 (pág. 124 del doc. 01 del c. 1), y si bien no se allegó al plenario certificación alguna que dé constancia de la continuidad de la misma durante el interregno reclamado por el demandante, esto es, desde el 16-05-2017 en adelante, lo cierto es que ningún documento se allegó para demostrar la terminación de sus efectos, tal como lo exige el artículo 478 del C.S.T., al exigir 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 jurídico**

De conformidad con el artículo 471 del C.S.T. especificó que cuando la convención colectiva se encuentre suscrita por un sindicato que agrupe **a más de la tercera parte del total 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 (Sentencia del 08-06-2016. Radicado 38462. M.P. Fernando Castillo Cadena:

*“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**

Bien. 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 los artículos 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 de los trabajadores de la empresa, [para que] las normas de la convención se extiendan 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 “**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*” (página 185 del doc. 01 del 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 emitida el 02-10-2018 por la directora Administrativa de Talento Humano del Municipio de Pereira en la que da 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 (pág. 40 del doc. 01 del c. 1); números que con creces superan 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 convencionales que se extiende incluso para los años 2019 y 2020 como hizo la *a quo*, pero porque en el plenario debidamente se acreditó para los años 2017 y 2018 el total de trabajadores oficiales obreros estaban afiliados al sindicato, superando con creces la tercera parte, hecho indicador de que para los años siguientes – 2019 a 2021 – tal situación ha permanecido, de ahí que se pueda

concluir – hecho indicado – que el sindicato ha permanecido en un estado mayoritario – art-. 242 del C.G.P. -; por lo que, para los años siguientes también se hace extensivos los derechos extralegales.

Además, tal hecho indicador - mayoría sindical -, así declarado en primer grado, imponía Municipio demandado la obligación ante la segunda instancia de eliminar tal situación, pues el juzgador está obligado a tener en cuenta cualquier hecho modificativo o extintivo del derecho que se presente en el curso del proceso al tenor del inciso 4o del artículo 281 del C.G.P., aplicable al laboral por reenvío del artículo 145 del C.P.L. y de la S.S.

Colorario de lo anterior, fracasa la impugnación de la entidad territorial, procede la Sala a revisar la liquidación de las condenas impuestas por el juzgado de primera instancia en contra del Municipio de Pereira.

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

### **2.4.1. Fundamento jurídico**

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**

La parte demandada inconforme con la decisión de primer grado, argumentó que aun de entender que el sindicato sí era mayoritario y, por ende, sus efectos extensibles al músico demandante, a su juicio las convenciones tampoco se le aplicaban, porque las mismas son exclusivas para obreros.

Reproche que ninguna vocación de prosperidad tiene, pues el derecho del demandante deviene precisamente de su calidad de trabajador oficial, con independencia del cargo que ostente 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, si bien 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 el músico demandante apenas fue contratado en el año 2017, esto es, después de la última convención suscrita – 2016 -, y por ello, en principio podría concluirse 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. 57 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 aludida 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, por lo que no prospera la apelación del municipio en este aspecto.

### **3. Acreencias laborales reconocidas en primera instancia**

#### **3.1. Salarios**

Conforme la certificación de la directora Administrativa de Talento Humano, el señor William Chiquito Gallego devengó como salarios la suma de \$1'362.062 para el año 2017, \$1'417.770 para el año 2018 y \$1'531.191 para el 2019 (salario que corresponde al año anterior incrementado con el IPC).

Sin embargo, de la cláusula 2° de la convención colectiva 2014-2016 se acordó que el Municipio no debía de contratar a trabajadores oficiales que devenguen menos del salario que actualmente está vigente para los obreros del ente territorial.

Entonces, se tiene que según los Decretos No. 075 de 2017, No. 012 de 2018 y No. 05 de 2019 el salario de los obreros fue \$2'011.131, \$2'170.010 y \$2'343.611 respectivamente (fls. 29, 32 y 36). Además, de conformidad con el Decreto No. 04 de 2020 el salario del obrero era de \$2'531.100, documento obrante en la página web del Municipio de Pereira (<https://www.pereira.gov.co/documentos/665/escalas-salariales/>), que bien puede consultarse ahora conforme al inciso 5 del artículo 177 del C.G.P.

Circunstancia que permite evidenciar que el accionante devengó menos del salario que tenían los obreros, por lo que era procedente ordenar el pago de la diferencia salarial para estos años, esto es, desde el inicio del contrato -16-05-2017- hasta el 31-03-2019, pues a partir de abril de dicho año el salario del demandante

incrementó al mínimo convencional de \$2'343.611 conforme se desprende de las nóminas pagadas al trabajador allegadas al plenario (archivo 19, pagos 2019, expediente digital).

Así, realizadas las operaciones matemáticas de rigor por el año 2017 le corresponde la suma de \$4'889.668, para el año 2018 equivale a \$9'026.880 y para el 2019 un total de \$2'437.260 para un total de **\$16'353.808** por concepto de la diferencia salarial, valor superior al hallado por la primera instancia de **\$16'323.155**, última suma que se mantendrá por ser el Municipio de Pereira beneficiario de la consulta.

Se itera, ninguna condena se hizo para los meses de abril de 2019 y siguientes, pues a partir de dicha fecha se incrementó el salario del demandante al mínimo convencional, esto es, para 2019 igual a \$2'343.611 y 2020 \$2'531.100 como se desprende de las nóminas de pago allegadas al plenario (archivos 31 y 32, expediente digital).

### **3.2. 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, 2019 y 2020 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, \$2'343.611 y \$2'531.100 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 William Chiquito devenga el mínimo convencional para dichos años tiene derecho a este auxilio.

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.2107/1992 – 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%.

Por último, en la convención suscrita el 02/12/1997 se estableció que el auxilio convencional 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.

Entonces, para el interregno del año 2017 le corresponde la suma de \$1'406.688 y para el año 2018 \$2'380.812, para el 2019 \$2'618.892 y para el 2020 hasta el día 30 de octubre – fecha final liquidada en primer grado – igual a \$2'313.350 para un total de \$8'719.742; pero como la *a quo* liquidó por este valor **\$2'132.753**, al ser más favorable para el beneficiario de la consulta se mantendrá el mismo.

### **3.3. Prima de alimentación**

Se encuentra contenida en la convención 1998-2000 (página 73 del doc. 1, c. 1) que prescribe el reconocimiento de 7 días de salario mínimo convencional; por lo que hay lugar a su reconocimiento por el año 2017 en la suma de \$294.295, para el año 2018 el monto de \$506.335, para el 2019 \$546.842, para el 2020 hasta el 30 de octubre alcanza \$491.877, para un total de **\$1'389.349** monto inferior al liquidado por la *a quo*, por lo que en razón de la consulta se disminuirá dicho valor.

### **3.4. Prima extralegal de junio**

Como el demandante en el hecho 34 de la demanda estableció que el Municipio de Pereira no canceló los derechos convencionales, hizo bien la juez en proceder a su liquidación. Así, se tiene que dicho concepto está contenido en el artículo 5.3 de la

convención de 1991-1992 y corresponde a 30 días de salario, teniendo en cuenta lo devengado al momento de su causación (página 112 y ss del doc. 01 del c. 1).

En ese sentido, por este concepto corresponde para el año 2017 la suma de \$1'262.319 pues para dicho año laboró 226 días; para el año 2018 \$2'170.010, 2019 \$2'343.611 y 2020 (30 de octubre) \$2'109.250, para un total de **\$7'885.190**, inferior al reconocido por la *a quo* que liquidó el año 2017 por 360 días, cuando el demandante solo trabajó 226; por lo que, se modificará la decisión adoptada en este aspecto para disminuir este valor.

### **3.5. Prima de vacaciones**

Está contenida en el artículo 5.3 de la convención de 1991-1992 y corresponde a 47 días "(...) *de acuerdo al monto del salario vigente al momento de la causación*"; por lo que había lugar a su reconocimiento por el año 2017 en cuantía de \$1'977.612; para el año 2018 en la suma de \$2'133.843; para el 2019 \$3'671.657 y para el 2020 (octubre) \$3'303.929 lo que arroja un total de \$11'087.041; cifras a las que se debe descontar \$2'647.398, que fueron pagadas por el Municipio por este concepto; por lo que la cifra final alcanza un total de \$8'439.643; valor que es superior al concedido por la juzgadora **\$6'393.173**; por lo que, con ocasión a la consulta se mantendrá este último, máxime que el demandante ninguna recriminación en ese sentido elevó.

### **3.6. Prima de navidad**

Está contenida en el artículo 10 de la convención suscrita en 1994 y corresponde a 36 días de salario que se liquidará de conformidad con el artículo 33 de la Ley 1045/1978 (fl. 185 del pdf, del doc. 01 del c. 1).

Suma que liquidada asciende para los años 2017 a \$1'780.070, para 2018 a \$3'182.060, para el 2019 \$3'441.387 y para el 2020 \$3'092.884 (octubre) para un total de \$11'496.401, valor al que se le debe descontar para el 2017 \$940.887, 2018 \$1'568.730, 2019 \$2'441.262 que equivale a \$4'950.879, sumas que fueron pagadas por el municipio por este concepto en los años anunciados, sin que haya prueba del pago para el 2020; por lo que corresponde por esta acreencia un total de \$6'545.522; monto superior al que indicó la jueza en primer grado para los años referidos, pues dejó de incluir todos los factores salariales que dispone el artículo

33 del Decreto 1048 de 1978, sin que haya lugar a aumentar la condena al no ser apelada esta; por lo que, se mantendrá la condena impuesta en primera instancia y que ascendió a **\$1'873.258**.

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

#### **3.7.1. Cesantías**

La *a quo* liquidó esta prestación de forma legal, porque la convención colectiva de 1997 apenas señala que se concederá atendiendo las normas contenidas en el Decreto 1045/1978; por lo que, de estar presente o no el derecho convencional la misma se liquida de forma legal, pues ninguna subvención adicional o extralegal se concedió. Criterio que esta Sala comparte.

Ahora, pese a que el plenario quedó desprovisto de prueba que acredite el valor consignado por concepto de cesantías para los años 2017, 2018, 2019 y 2020; pero del restante material probatorio se puede inferir que las mismas no fueron canceladas en su totalidad, pues el salario que se tomó para ello no correspondía al que los músicos debían de recibir, en tanto que apenas con esta decisión se extendieron los beneficios convencionales; por lo que, hay lugar a que se calcule tal prestación y se disponga que el Municipio cancele la diferencia, en caso de que así ocurra, como bien lo dijo la *a quo*.

En ese sentido, al realizar las operaciones matemáticas de rigor teniendo en cuenta el salario convencional para los años 2017 a 2019, se tiene que para el año 2017 le correspondía la suma de \$1'576.516, para un total de \$4'377.370; suma superior a las que estableció la *a quo* iguales a \$3'863.718; por lo que, se mantendrá esta última. Ninguna condena se realizará por el año 2019, pues las cesantías se liquidan con base en los últimos 3 meses del salario que para el caso del demandante ya se encontraba provisto de la nivelación salarial que realizó el municipio a partir de abril de 2019.

Así las cosas, se modificará el numeral 4° para precisar los valores que debe tener en cuenta el municipio al momento de cancelar la diferencia del pago de las cesantías que fueron consignadas al demandante.

### **3.7.2. Intereses a las cesantías**

Hay lugar a dicha pretensión como quiera que independientemente del fondo de administración de cesantías que elija el actor, sea privado o el Fondo Nacional del Ahorro, ambos establecen el reconocimiento de esta 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 la suma de \$124.523, para el 2018 \$196.769, para un total de **\$321.292**, que tendrá que tener en cuenta el municipio para saldar la diferencia frente al valor real consignado.

### **3.7.3. Aportes a la seguridad social**

En cuanto a los aportes a la seguridad social en pensiones hizo bien la juez en ordenar el reajuste de su valor al tomar como IBC del año 2017, 2018 y 2019 la suma de \$2'011.131, \$2'170.010 y \$2'531.100 respectivamente; por lo que, se confirmará la decisión de primer grado.

### **3.7.4 Vacaciones legales**

Según el texto de la demanda, el Municipio de Pereira pagó los derechos laborales legales correspondientes al año 2017, 2018 y 2019 con base en el salario de \$1'362.062, \$1'417.770 y \$1'531.192 respectivamente; sin elevar pretensión alguna frente a este concepto; sin embargo, la juez en uso de sus facultades *extra y ultra petita* liquidó la diferencia de esta acreencia al habersele extendido los beneficios convencionales al demandante, por lo que se revisará la condena en tanto se surte el grado jurisdiccional de consulta a favor del Municipio.

El demandante tiene derecho a que se le reconozca y liquide por vacaciones la fracción correspondiente al tiempo de servicios prestados, tal como se concluyó en primera instancia, previa la deducción por las vacaciones que ya pagó la demandada al trabajador por los años 2017, 2018.

Para el 2017 corresponde \$686.924 y para el 2018 \$1'184.206. Valores a los que se debe descontar lo pagado por la demandada, por lo que para el año 2017 no se

condenará por valor alguno pues el Municipio pagó \$1'107.988 y para el 2018 pagó \$1'154.585, de manera tal que solo se condenará al pago por la diferencia para el año 2018 igual a **\$29.621**; por lo que se modificará su condena para disminuir su valor. No se realiza ninguna liquidación por los años siguientes pues para el 2019 el salario del demandante fue reajustado al mínimo convencional, así para los años siguientes.

Para su liquidación se incluyó el auxilio de transporte, pero no la prima de servicios legal, aun cuando así lo exige el literal e) y f) del artículo 17 del Decreto 1045/1978 en concordancia con el artículo 4º del Decreto 1919 de 2002 porque la prima de servicios legal no fue pretendida.

Por último, frente a la indexación ordenada por la juez de primer grado había lugar a la misma al haberlo solicitado el demandante, por lo que se confirmará en este aspecto la decisión de primer grado.

### **CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, se adicionará el numeral 1º y 2º y se modificarán los numerales 3º, 4º, 5º de la sentencia de primer grado por lo dicho en precedencia. En lo demás se confirmará la decisión.

Costas en esta instancia a cargo del Municipio y a favor de la parte demandante, en razón a que no salió avante su recurso de apelación al tenor del numeral 1º del artículo 365 del CGP.

### **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: ADICIONAR** el numeral 1º de la sentencia proferida el 17 de noviembre de 2020 el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **William Chiquito Gallego** contra el **Municipio de Pereira** en el

sentido de establecer que el hito inicial del contrato de trabajo a término indefinido que une a las partes en contienda es el 16-05-2017, el que continuaba vigente para el momento de presentación de la demanda (04-03-2019).

**SEGUNDO: ADICIONAR** el numeral 2° de la sentencia en el sentido de precisar que el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira ostenta la condición de mayoritario para los años 2017 a 2020 y, por lo tanto, las convenciones colectivas le son aplicables al demandante para esos dos años.

**TERCERO: MODIFICAR** el numeral 3° de la sentencia para precisar las condenas impuestas al Municipio por los siguientes conceptos:

- Diferencia salarial: \$16'323.155.
- Diferencia auxilio de transporte convencional: \$2'132.753
- Prima de alimentación: \$1'389.349.
- Prima extra legal de junio: \$7'885.190.
- Prima de vacaciones: \$6'393.173.
- Prima de navidad: \$1'873.258.
- Vacaciones: \$29.621

**CUARTO: MODIFICAR** el numeral 4° de la sentencia que para mayor comprensión queda así:

Ordenar al Municipio de Pereira que pague la diferencia existente por el valor consignado a título de cesantías correspondientes a los años 2017 y 2018, teniendo en cuenta la liquidación que se realiza en este proceso y que para dichos años asciende a \$3'863.718.

**QUINTO: MODIFICAR** el numeral 5° de la sentencia apelada para precisar que la diferencia existente por concepto de intereses a las cesantías asciende a la suma de \$321.292.

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

**SÉPTIMO: CONDENAR EN COSTAS** de esta instancia al Municipio de Pereira y a favor del demandante.



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

**Salva 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:

**cfa49bc3486e6a4da82ea0b2ab8beecaebfb3fd690e8da3889e539bed5915417**

Documento generado en 01/06/2022 07:05:51 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**