

Constancia Secretarial: Incluido el presente asunto en la lista de traslado fijada el 8 de septiembre de 2020, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte del demandante corrieron durante los días 9, 10, 11, 14 y 15 de septiembre de 2020; mientras que para el Municipio de Pereira corrieron entre los días 16, 17, 18, 21 Y 22 de septiembre de 2020.

Como se ve en la constancia de recibido que obra en el expediente digitalizado, la apoderada judicial del Municipio de Pereira remitió en término los alegatos de conclusión al correo institucional des02sltsper@cendoj.ramajudicial.gov.co. Al revisar el referido canal electrónico, se evidencia que la parte actora dejó transcurrir en silencio el término otorgado para alegar en esta sede.

Pereira, 24 de septiembre de 2020.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, SIETE DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIUNO

Acta de Sala de Discusión N° 8 del 25 de enero de 2021

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelven los recursos de apelación interpuestos por ambas partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 6 de febrero de 2020, así como el grado jurisdiccional de consulta dispuesto a favor del ente territorial, dentro del proceso que promueve el señor **JULIO ALEXANDER MOLINA RAMÍREZ** en contra del **MUNICIPIO DE PEREIRA**, cuya radicación corresponde al N°**66001310500520180034201**.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Julio Alexander Molina Ramírez que la justicia laboral declare que entre él y el Municipio de Pereira existieron dos contratos de trabajo, el primero entre el 1° de junio de 2008 y el 30 de diciembre de 2011 y el segundo desde el 21 de enero de 2014 hasta el 30 de diciembre de 2015. También solicita que se declare que es beneficiario de los derechos consagrados en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el ente territorial y el sindicato de trabajadores del Municipio de Pereira.

A partir de esas declaraciones, aspira que se condene a la entidad accionada a reintegrarlo como trabajador oficial del municipio, además de reconocer y pagar todas las prestaciones económicas de orden convencional a que tiene derecho y

que relaciona en la pretensión quinta de la demanda, el reajuste de los salarios devengados teniendo como parámetro el salario de un obrero grado 01 adscrito a la Secretaría de Infraestructura del Municipio de Pereira, la devolución de los aportes a la seguridad social, la sanción por no consignación de las cesantías y las costas procesales a su favor. En caso de que no se acceda al reintegro, se solicita que se condene a la entidad demandada a reconocer y pagar la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Refiere que: en un primer momento, esto es, entre el 1° de junio de 2008 y el 30 de diciembre de 2011, prestó sus servicios personales a favor del Municipio de Pereira a través de las sociedades Servitemporales y Aseopereira, quienes lo remitieron a la secretaría de infraestructura del ente territorial en la condición de obrero en misión; posteriormente, en un segundo momento, suscribió varios contratos de prestación de servicios directamente con la entidad demandada entre el 21 de enero de 2014 y el 30 de diciembre de 2015, en donde volvió a desempeñar el cargo de obrero en la misma dependencia de la Alcaldía de Pereira; en los dos momentos en los que prestó sus servicios a favor del ente accionado, cumplió con tareas y actividades consistentes en la poda de formación y realce de árboles en la zona urbana de Pereira; arreglo y mantenimiento de parques, zonas verdes y unidades deportivas del municipio; abono y fertilización de palmas, árboles, arbustos y plantas del espacio público del ente territorial; mantenimiento, adecuación, arreglo de jardines y siembras; mantenimiento de separadores viales y en general todo lo relacionado con el mantenimiento y construcción de las obras públicas.

Las tareas que cumplió durante la vigencia de las dos relaciones laborales, también eran asignadas y ejecutadas a los obreros grado 01 de planta del municipio demandado, quienes se encuentran adscritos a la secretaría de infraestructura de esa entidad; para cumplir con esas funciones se le exigió el cumplimiento del horario de trabajo que era de 7:00 am a 4:00 pm, con una hora para almorzar; en los dos periodos relacionados, estuvo prestando sus servicios bajo la continuada dependencia y subordinación de los directores operativos e ingenieros de planta de la entidad accionada; no ha estado afiliado al sindicato de trabajadores del municipio de Pereira, con el que el ente territorial ha suscrito las convenciones colectivas de trabajo que le son aplicables a la totalidad de trabajadores oficiales del municipio al tratarse del sindicato mayoritario; en el articulado de esas convenciones colectivas se determinó que sus trabajadores oficiales no podían ser despedidos sin justa causa comprobada y sin previa audiencia de descargos, por lo que al no cumplirse esas condiciones convencionales, tiene derecho al reintegro a partir del día siguiente en que se produjo su desvinculación del Municipio de Pereira; el 2 de septiembre de 2016

presentó reclamación administrativa, la cual fue resuelta negativamente por la accionada el 20 de septiembre de 2016.

Al dar respuesta a la demanda -fls.279 a 305- el Municipio de Pereira manifestó respecto al primer momento relacionado por la parte actora, que esos servicios no fueron prestados por el actor a favor del ente territorial, sino para la sociedad servitemporales y posteriormente para la Empresa de Aseo de Pereira S.A. ESP, entidades completamente diferentes e independientes al Municipio de Pereira; frente al segundo momento, aceptó haber suscrito con el actor cuatro contratos de prestación de servicios interrumpidos entre el 21 de enero de 2014 y el 30 de diciembre de 2015, los cuales estuvieron regulados bajo la ley 80 de 1993, lo que implica que esos servicios fueron prestados sin la presencia de la continuada dependencia y subordinación propia de los contratos de trabajo. Se opuso a las pretensiones de la acción y formuló las excepciones de mérito que denominó "*Falta de legitimación en la causa por pasiva*", "*Falta de causa, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido por el Municipio de Pereira*", "*Prescripción del derecho*", "*Inexistencia de la supremacía de la realidad*", "*Exclusión de relación laboral*" y "*Genérica*".

En sentencia de 6 de febrero de 2020, la funcionaria de primer grado determinó que entre el señor Julio Alexander Molina Ramírez y el Municipio de Pereira existió una relación laboral ejecutada a través de cinco contratos de trabajo entre las siguientes fechas: *i)* 1° de junio de 2008 al 9 de diciembre de 2008, *ii)* 16 de octubre de 2010 al 31 de diciembre de 2010, *iii)* 1° de marzo de 2011 al 30 de diciembre de 2011, *iv)* 21 de enero de 2014 al 30 de diciembre de 2014 y *v)* 9 de febrero de 2015 al 30 de diciembre de 2015.

Para llegar a esa conclusión y después de excluir el periodo comprendido entre 1° de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de 2012 en el que el actor estuvo vinculado con la Empresa de Aseo de Pereira S.A. ESP, en el que nunca prestó sus servicios a favor del ente territorial demandado; sostuvo que en los tres primeros contratos de trabajo el señor Molina Ramírez prestó sus servicios a favor del Municipio de Pereira, pero a través de la sociedad Servitemporales, quien realmente fungió como una simple intermediaria, mientras que en los dos últimos vínculos laborales, el demandante fue contratado directamente por la entidad demandada, explicando que en la totalidad de ellos, el señor Julio Alexander cumplió las mismas tareas, esto es, las concernientes al mantenimiento y conservación del espacio público y zonas verdes del municipio de Pereira, sin que esa entidad haya logrado desvirtuar que esas relaciones contractuales no estuvieron regidas por cinco contratos de trabajo, debido a que el actor siempre

estuvo sometido a la continuada dependencia y subordinación propia de este tipo de contratos.

Resuelto ese tema, abordó el correspondiente a la extensión de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el Municipio de Pereira y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del Municipio de Pereira -Sintramunicipio-, concluyendo que de conformidad con la certificación emitida por la Secretaría de Talento Humano de Pereira, esa organización sindical es de carácter mayoritario al estar afiliados a ella la totalidad de los trabajadores oficiales del municipio, razón por la que los derechos inmersos en el compendio convencional le son aplicables al accionante.

Bajo ese entendido, determinó que el señor Julio Alexander Molina Ramírez había sido despedido sin una justa causa comprobada y sin previa diligencia de descargos como lo ordena la convención colectiva de trabajo, razón por la declaró ineficaz la terminación del último contrato de trabajo, ordenando en consecuencia el reintegro del actor al cargo que venía desempeñando, debiéndole cancelar los salarios dejados de percibir hasta la fecha en que se haga efectiva esa orden.

En cuanto a las prestaciones sociales convencionales, condenó al Municipio a pagar lo correspondiente al subsidio de transporte, prima extralegal de junio, prima de navidad, prima de alimentación, auxilio de cesantías e intereses a las cesantías en las cuantías determinadas en el ordinal quinto de la sentencia, no sin antes advertir que esos emolumentos fueron liquidados respecto a los dos contratos de trabajo ejecutados en los años 2014 y 2015, ya que los derechos surgidos en los primeros tres contratos de trabajo ejecutados interrumpidamente entre el 1° de junio de 2008 y el 30 de diciembre de 2011 estaban prescritos.

Absolvió a la entidad demandada de las demás pretensiones y la condenó en costas procesales en un 70%.

Inconforme con la decisión, los apoderados judiciales de ambas partes interpusieron recurso de apelación en los siguientes términos:

La parte actora solicitó que se ordenara el reajuste salarial solicitado en el demanda, puesto que en el curso del proceso se logró demostrar que el señor Julio Alexander Molina Ramírez ejecutó las mismas actividades que un obrero de planta del municipio de Pereira durante las vigencias 2014 y 2015, más específicamente, en la conservación y mantenimiento del espacio público y zonas verdes del ente territorial accionado; por lo que siendo así, también pide que se

reajusten las prestaciones convencionales reconocidas en el curso de la primera instancia.

Expone que al no existir duda que al demandante le son extensibles los beneficios incorporados en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el municipio de Pereira y el sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira, al ostentar la condición de sindicato mayoritario, solicita que se le reconozcan la totalidad de los derechos convencionales pedidos en la demanda, y que fueron causados en los años 2014 y 2015.

Finalmente expresa, que en caso de revocarse la orden de reintegro emitida por la a quo se proceda a estudiar la viabilidad de que se reconozca la sanción moratoria establecida en el Decreto 797 de 1949.

La apoderada judicial del Municipio de Pereira expresó que los servicios prestados por el señor Julio Alexander Molina Ramírez a favor de esa entidad, estuvieron regulados por las normas establecidas en la Ley 80 de 1993, razón por la que nunca estuvo sometido a la continuada dependencia y subordinación propia de los contratos de trabajo, sin que sea dable confundir la coordinación de actividades que se debía dar entre el contratista y los supervisores u operarios de planta de la entidad demandada, siendo del caso expresar que tampoco se le exigía al actor el cumplimiento de horarios laborales; razones más que suficientes para que se revoque la sentencia de primera instancia y se absuelva de la totalidad de las pretensiones de la acción al Municipio de Pereira. En todo caso, de confirmarse la decisión de declarar la existencia de esos cinco contratos de trabajo, señala que no es factible legalmente ordenar el reintegro del accionante al cargo que venía desempeñando hasta el 30 de diciembre de 2015.

Al haber resultado condenado el Municipio demandado, se dispuso también el grado jurisdiccional de consulta a su favor.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

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

En cuanto al contenido de los alegatos presentados por el Municipio de Pereira, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el*

expediente.”, baste decir que, en aplicación del principio de consonancia, la apoderada judicial del ente territorial accionado reiteró los argumentos expuestos en la sustentación del recurso de apelación.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Existió entre el señor Julio Alexander Molina Ramírez y el municipio de Pereira una relación laboral regida por cinco contratos de trabajo como lo estableció el Juzgado Quinto Laboral del Circuito?

¿Tiene derecho el señor Julio Alexander Molina a que se le reconozca la diferencia salarial a la que aspira y a los demás derechos convencionales invocados en la demanda?

¿Se encuentra acreditado en el proceso que el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Pereira -Sintramunicipio- es la organización sindical que agrupa a la mayoría de los trabajadores del Municipio de Pereira?

¿Tiene derecho el actor a que se ordene su reintegro de acuerdo con lo establecido en la convención colectiva de trabajo suscrita entre el ente territorial y Sintramunicipio, así como los demás derechos consagrados en ese compendio normativo?

¿Hay lugar a condenar al municipio de Pereira a que reconozca y pague la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

EL CONTRATO DE TRABAJO EN LOS TRABAJADORES OFICIALES

Establece el artículo 2º del Decreto 2127 de 1945 por medio del cual se reglamentó la Ley 6ª de 1945, que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos a saber: *i)* La actividad personal del trabajador realizada por sí mismo, *ii)* La dependencia del trabajador respecto del patrono, la cual otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y revisar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea, ni simplemente ocasional, y, *iii)* El salario como retribución al servicio.

Y para mayor claridad añada el artículo 3º de ese cuerpo normativo, que el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las condiciones peculiares del patrono, ni de las modalidades de la labor, ni del tiempo que en su ejecución se invierta, ni del sitio donde se realice así sea el domicilio del trabajador, ni de la naturaleza de la remuneración, ni del sistema de pago u otras circunstancias cualesquiera.

Ponencia

Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

EXTENSIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO A TERCEROS

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

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

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

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

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

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

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

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

Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en las sentencias del 28 de febrero de 2003 rad. 18253, agosto 5 de 2003 rad. No. 20458 y septiembre 29 de 2003 Rad. 20868, en esta última dijo:

"Con todo quiere la Sala advertir que para demostrarse que un sindicato es mayoritario, no necesariamente debe establecerse a través del censo, pues existen distintos medios de prueba de orden legal a los cuales pueden acudir las partes y el juez”.

En ese orden, procede la extensión de los beneficios convencionales a quien se declare que tuvo la calidad de trabajador oficial en razón de la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, tal como aconteció en el sub lite”.

DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL PARA DETERMINAR SI SE ESTÁ FRENTE A UN SINDICATO MAYORITARIO O MINORITARIO.

Para establecer la extensión de la convención hacia terceros, es de indicar que nuestra legislación la contempla bajo un supuesto de representatividad, pues la enmarca para convenciones suscritas por un **sindicato mayoritario** entendida como **aquél cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa**, caso en el cual, en términos reales, se extiende a **todos los trabajadores de la empresa incluidos en su ámbito de aplicación**, teniendo sí de presente, que los trabajadores no sindicalizados pueden expresamente renunciar a los beneficios del acuerdo¹ y, si pierde su carácter mayoritario, la convención pasará a aplicarse según las reglas del Artículo 470 CST.

Dicha afirmación obedece a que, de acuerdo al caso particular de las entidades públicas que aglutinan a dos tipos de servidores, esto es, a los **empleados públicos** y a los **trabajadores oficiales**, es errado indicar que la Convención Colectiva emanada del sindicato que representa a estos últimos pueda extenderse hacia los primeros, porque el artículo 471 del CST, en el marco de las entidades públicas, no debe entenderse aplicable al universo de sus servidores al no ser los

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

empleados públicos destinatarios de los textos convencionales, por la excepción que prevé el artículo 414 y las limitantes del artículo 416 de la misma norma sustantiva.

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

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

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

"La ley fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo. En principio solamente es aplicable a los propios contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél; pero también ordena su extensión a todos los trabajadores de la empresa —cuando el sindicato pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga, previo cumplimiento de los presupuestos indicados en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo.

Excepcionalmente, por razones especiales, la jurisprudencia ha admitido la exclusión del ámbito de aplicación, por convenio entre las partes, de ciertos trabajadores, generalmente directivos de la empresa, dado su carácter de representantes del empleador, o incluso sin necesidad de acuerdo expreso, en tratándose de representantes legales o negociadores de la parte

patronal. "La regulación de eventos en que la aplicación convencional es imperiosa por mandato legal, no impide en manera alguna que el empleador contraiga el compromiso de aplicar los beneficios que de ella se deriven a trabajadores que no están incluidos en el campo de aplicación estatuido por la ley, salvo que ésta expresamente lo prohíba por razones superiores, como ocurre por ejemplo con el personal directivo de ciertas entidades públicas (L. 4/92, art. 90 y L. 60/90, art. 31)

[...] De otra parte, si bien es cierto que la aplicabilidad de una convención colectiva no se presume, también lo es que la prueba en estos casos no es solemne y si alguna de sus cláusulas ordena que se aplique a todos los trabajadores, tal estipulación es válida con las precisiones hechas anteriormente, y acredita su extensión a ellos, sin que sea procedente exigir la demostración de la afiliación al sindicato, o de los descuentos sindicales o de las demás circunstancias que echó de menos la doctrina del tribunal que se rectifica. **En tales eventos quien alegue la inaplicación del convenio de un trabajador, deberá probar que con arreglo al mismo o a la ley, éste está excluido.**² [Subrayas y negrillas fuera de texto].

En consonancia, el numeral 4 del artículo 4, Dec. 160 del 5-02-2014, que reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, definió como "**organización sindical de empleados públicos**" a "**las representativas de los empleados públicos**" y, en su artículo 2do, excluyó de su aplicación, entre otros, a los trabajadores oficiales.

Así mismo, la Corte Constitucional en sentencia SU-086-2018, indicó:

«... se concluye que para la determinación de las posiciones de derecho sobre la negociación colectiva, **como garantía fundamental de la libertad sindical, es relevante el tipo de vínculo que une al servidor público con el Estado**. En esta delimitación es claro que, constitucionalmente, la fijación del régimen salarial y prestacional para los empleados públicos, sin perjuicio de los mecanismos de concertación, es de orden legal (art. 150, numeral 19 literal e, Dec, 160/2014); mientras que, como se ha afirmado desde temprana jurisprudencia por parte de esta Corporación, a los trabajadores oficiales les es dado negociar este tipo de cláusulas económicas, pues la Constitución solo le otorga al Congreso –sobre este aspecto– la competencia para regular su régimen mínimo de prestaciones sociales (literal f, ídem)" (Negrillas propias).

Dicha diferenciación, la estableció el Consejo de Estado, sección segunda, en providencia del 8-03-2018, Rad. 18182017, al referirse que, en materia colectiva, hay una notoria diferencia entre los servidores públicos y los trabajadores oficiales, así:

² Sentencia reiterada en las SL, Rad. 20885 del 23-10-2003. M.P. Carlos Isaac Náder y SL-16794-2015, Rad. 40907 del 20-10-2015. MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo y Rigoberto Echeverri Bueno y citada por la Corte Constitucional en sentencia T-540-00.

“la negociación con los empleados públicos se encuentra circunscrita a las condiciones de empleo y no culmina con una convención colectiva propiamente dicha sino con un acuerdo colectivo, situación que dista a la de los trabajadores oficiales quienes están facultados para celebrar convenciones colectivas de trabajo sobre aspectos como remuneración y beneficios prestacionales diferentes a los previstos en las leyes y reglamentos como mínimos laborales”.

En similar sentido, la Corte Suprema en sentencia del 21-05-2010, Rad. 37385. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza, indicó:

“Finalmente, debe la Corte precisar que si la demandante legalmente no podía presentar a su empleador oficial un pliego de peticiones ni, por tanto, celebrar una convención colectiva de trabajo, forzoso es concluir que tampoco podían extenderse los beneficios del convenio colectivo suscrito por los trabajadores oficiales del municipio, pues la extensión a terceros de que trata el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser armonizada con la restricción establecida en el artículo 416 de ese estatuto y, por ello, entenderse que su aplicación parte del supuesto de que los trabajadores que puedan verse beneficiados por la ampliación de la convención colectiva estén legalmente habilitados para suscribir una, pues no tendría ningún sentido que, por la vía de la utilización de esa prerrogativa, se encuentre un mecanismo para burlar la prohibición contenida en el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, que, en esencia, lo que busca es que los empleados públicos no puedan resultar beneficiados de los derechos consagrados en una convención o pacto colectivo de trabajo”. (Negritas fuera de texto)

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

Ponencia

Dr. Julio César Salazar Muñoz

EL CASO CONCRETO

A folio 34 del plenario obra certificación emitida por la sociedad Servitemporales, en la que informa que el señor Julio Alexander Molina Ramírez estuvo vinculado a esa entidad de manera interrumpida entre el 1° de junio de 2008 y el 30 de diciembre de 2011, siendo remitido durante esos periodos en misión a la secretaría de infraestructura de la Alcaldía de Pereira en calidad de obrero.

Como soporte de esas remisiones por parte de Servitemporales al municipio de Pereira, obran los contratos individuales de trabajo suscritos entre la referida sociedad y el señor Julio Alexander Molina Ramírez -fls.35 a 38- los cuales tienen como objeto *“Servitemporales S.A. se obliga a colaborar con la empresa usuaria en la prestación del servicio de intermediación de nómina para ejecutar las labores de mantenimiento y embellecimiento de parques, incluidas las actividades de limpieza y ornamentación (poda de prados, zonas verdes, árboles y jardines).*

Por otro lado, a folios 41 a 64 obran varios contratos de prestación de servicios suscritos entre el señor Julio Alexander Molina Ramírez entre el 21 de enero de 2014 y el 30 de diciembre de 2015, en los que el actor se compromete a prestar las mismas tareas descritas anteriormente, con el fin de ejecutar el proyecto de mejoramiento del espacio público en el municipio de Pereira.

Con el objeto de dar detalles sobre los servicios prestados por el actor en esos dos periodos, fueron escuchados los testimonios de los señores Luis Enrique Zapata Rivillas, Luis Alfredo Díaz Puerta, Jorge Enrique Vélez Giraldo y José Arles Agudelo Bedoya.

Los dos primeros expresaron que han prestado sus servicios desde hace más de 18 años a favor de la secretaría de infraestructura del municipio de Pereira, razón por la que aproximadamente, después del año 2006, conocieron al señor Julio Alexander Molina Ramírez, quien llegó a prestar sus servicios en esa misma dependencia; manifestaron que durante muchos años el municipio de Pereira contrató esos servicios a través de una empresa intermediaria, recordando el señor Luis Enrique Zapata Rivillas, que casi siempre esa empresa era Servitemporales, sin embargo, sostuvieron, que realmente esa entidad no incidía en nada en los servicios que ellos prestaban a favor del ente territorial, señalando que los supervisores y coordinadores que vigilaban el cumplimiento de las actividades atinentes al mantenimiento y conservación del espacio público y zonas verdes del municipio de Pereira, era personal de planta de la entidad; igualmente sostuvieron que esas actividades la ejecutaban a la par trabajadores del municipio de Pereira y trabajadores remitidos por la empresa intermediaria, entre quienes no existía ninguna diferencia en el desempeño de las actividades, porque unos y otros eran mezclados en cuadrillas, en lo que lo único que los diferenciaba era el factor salarial y prestacional.

Posteriormente informaron, que el municipio de Pereira después del año 2012 decidió dejar de vincularlos a través de esa empresa intermediaria y los empezó a vincular directamente a través de contratos de prestación de servicios, sin embargo, independientemente de esas particularidades legales, las funciones

desempeñadas en ambos momentos siempre fueron las mismas, las atinentes a la conservación y mantenimiento del espacio público y zonas verdes del ente territorial accionado, tal y como también lo corroboraron los otros dos testigos, Jorge Enrique Vélez Giraldo y José Arles Aguirre Bedoya, quienes fueron contratados por la entidad accionada después del año 2012, época en la que precisamente coincidieron en la prestación de sus servicios personales con el señor Julio Alexander Molina Ramírez, precisando, como ya lo habían hecho los dos primeros declarantes, que sus funciones en el embellecimiento del espacio público y zonas verdes del municipio eran constantemente supervisadas por empleados de planta del ente territorial accionado, quienes siempre verificaron también el cumplimiento del horario de trabajo impuesto por el municipio demandado, el cual era de lunes a viernes de 7:00 am a 4:00 pm y los sábados de 7:00 am a 12:00 m; las herramientas que utilizaban para la adecuada prestación del servicio, era suministrada por el ente territorial, agregando, como ya lo habían hecho los dos primeros testigos, que la única diferencia que existía entre los obreros de planta y los contratistas, era de índole salarial y prestacional; sin que tuvieran la libertad para retirarse de los sitios dispuestos para prestar el servicio, ya que para ausentarse o asistir a una cita médica le debía pedir permiso a su supervisor.

Conforme con el análisis de las pruebas relacionadas anteriormente, no existe duda en que, en un primer momento, esto es, entre el 1° de junio de 2008 y el 30 de diciembre de 2011, la sociedad Servitemporales no tuvo ninguna injerencia en la prestación del servicio del señor Julio Alexander Molina Ramírez, pues como claramente se determinó en los propios contratos de trabajo suscritos entre ellos, la función de esa sociedad fue la *“intermediación de nómina para ejecutar las labores de mantenimiento y embellecimiento de parques, incluidas las actividades de limpieza y ornamentación (poda de prados, zonas verdes, árboles y jardines).”*, quedando fehacientemente demostrado que esa sociedad únicamente actuó como una simple intermediaria entre el municipio accionado y el señor Molina Ramírez; motivo por el que, como acertadamente lo hizo el Juzgado Quinto Laboral del Circuito, hay lugar a declarar la existencia de tres contratos de trabajo durante ese periodo, entre los siguientes extremos: i) 1° de junio de 2008 al 9 de diciembre de 2008, ii) 16 de octubre de 2010 al 31 de diciembre de 2010, y iii) 1° de marzo de 2011 al 30 de diciembre de 2011.

En cuanto al segundo periodo, tampoco hay duda en que la entidad accionada no logró desvirtuar que los servicios prestados por el actor en los años 2014 y 2015 no hubieren sido bajo los postulados de un contrato de trabajo, pues contrario a lo afirmado por la apoderada judicial de la entidad accionada, lo que quedó suficientemente demostrado en el plenario, es que el municipio de Pereira hizo

uso de su poder subordinante sobre el señor Julio Alexander Molina Ramírez a través de los supervisores y coordinadores de planta que disponía para constatar el cumplimiento de los horarios impuestos por el ente territorial, así como la adecuada prestación del servicio por parte del accionante, quien adicionalmente, no tenía la libertad para ausentarse cuando quisiera de los espacios públicos y zonas verdes en donde desempeñaba sus funciones, pues para ello debía pedir el respectivo permiso a sus superiores.

De acuerdo con lo expuesto, acertada resultó la decisión de la *a quo* consistente en declarar la existencia de los otros dos contratos de trabajo que se prolongaron entre el 21 de enero de 2014 y el 30 de diciembre, y desde el 9 de febrero de 2015 hasta el 30 de diciembre de 2015.

En cuanto a los derechos surgidos en cada uno de los contratos de trabajo, es del caso confirmar la decisión emitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito concerniente a declarar probada parcialmente la excepción de prescripción sobre todos aquellos causados en los tres primeros contratos de trabajo que se dieron de manera interrumpida entre el 1° de junio de 2008 y el 30 de diciembre de 2011, al haberse presentado la reclamación administrativa el 2 de septiembre de 2016; por lo que en caso de tener derecho, únicamente se efectuarán las liquidaciones correspondientes a los eventuales derechos causados en los contratos de trabajo que se extendieron entre el 21 de enero de 2014 y el 30 de diciembre, y desde el 9 de febrero de 2015 hasta el 30 de diciembre de 2015.

NIVELACION SALARIAL

En lo concerniente a la nivelación salarial con un obrero grado 1 de planta del Municipio de Pereira, es del caso señalar que de acuerdo con los testimonios escuchados en el curso del proceso, no hay duda en que las actividades ejecutadas por el accionante a favor del municipio de Pereira eran exactamente las mismas que ejecutaba un obrero de planta del ente territorial accionado, indicando que la única diferencia era salarial y prestacional, por lo que siendo así y teniendo en cuenta que la Secretaría de Infraestructura de la Alcaldía de Pereira emitió comunicación N°38244 de 20 de septiembre de 2016 -fls.73 a 75- en la que informó que un obrero de esas calidades devengaba en los años 2014 y 2015 las sumas mensuales de \$1.587.925 y \$1.692.728 respectivamente; tiene derecho el accionante al reajuste salarial solicitado, al haber percibido efectivamente en esas anualidades las sumas de \$1.100.000 y \$1.140.000 correspondientemente; lo que implica que se le reconozca por ese concepto la suma global de **\$11.443.998**; motivo por el que se adicionará la sentencia de primera instancia en ese sentido.

Ponencia

Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

Para dar paso al reconocimiento de los derechos convencionales, es pertinente establecer si, como lo sostuvo la falladora de primera instancia, el sindicato de trabajadores oficiales del municipio de Pereira ostenta el carácter de organización sindical mayoritaria del ente territorial accionado, debiéndose acreditar el cumplimiento de los presupuestos previstos en el artículo 471 del CST, para que esos derechos y prerrogativas le sean extensibles al señor Molina Ramírez.

Para resolver el punto, es de indicar que obra a folio 77 del expediente certificación emitida por la Directora Administrativa de Talento Humano de la Secretaría de Gestión Administrativa de la Alcaldía de Pereira, en el que informa que para el 18 de diciembre de 2015, el número de trabajadores oficiales activos es de 262, quienes en su totalidad se encuentran afiliados al Sindicato de Trabajadores Oficiales del Municipio de Pereira -Sintramunicipio-.

Dicha condición, se encuentra corroborada por cuanto el Municipio demandado al contestar el hecho veinte de la demanda, reafirma la existencia del sindicato de trabajadores y su carácter mayoritario, sin que además hubiere arrimado prueba en contrario, amén que se encontraba en mejores condiciones de probar tal cosa, máxime cuando la contestación tuvo lugar el 30-09-2018 (pág. 151, parte 2 del expediente digital).

Adicionalmente, se puede observar que al momento de hacerse la nota de depósito de la **convención 2014-2016** en el formulario de información de la unidad especial de inspección, vigilancia y control del trabajo - Grupo de relaciones laborales, individuales y colectivas – del 08-01-2014³, se registra con claridad que el sindicato de trabajadores del municipio de Pereira es una agremiación sindical de primer grado y de empresa con 283 trabajadores asociados e igual número de trabajadores beneficiados, frente al cual, contrarrestándolo con la conformación de la planta de personal que da cuenta el decreto 002 del 02-01-2014⁴ para esa misma anualidad, la cantidad de trabajadores oficiales vinculados al municipio era de 294, superando con creces la proporción exigida de representatividad.

Ahora, más allá de ello, en el punto 29 de la convención de 1991-1992⁵, se indica que “...a los trabajadores oficiales no sindicalizados, mientras gocen de los beneficios de la convención colectiva se les descontará a favor del sindicato el

³ Página 214, expediente digital No. 1

⁴ Ver sitio web www.pereira.gov.co

⁵ Página 387-400, cuaderno digital parte I y páginas 2 -19 del cuaderno digital parte II

valor de la cuota ordinaria fijada por los estatutos del mismo”, referente con el que se aclara que la convención no está restringida a sus afiliados y se extiende a los demás trabajadores, incluso, en el punto 10 de la misma, se obliga el municipio a *”reconocer y aceptar al sindicato como único representante de los trabajadores del Municipio de Pereira...”*, de manera que en este asunto, se torna procedente la aplicación de dichas convenciones al aquí demandante, en su evidente calidad de trabajador oficial de la entidad demandada y de la extensión de los textos convencionales, dada la representatividad de la asociación sindical que ostenta tal colectividad.

Aquí, es de rememorar que la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral – adoctrinó en Sentencia No. 208868 (29-09-2003) M.P. Luis Javier Osorio López:

“Con todo quiere la Sala advertir que para demostrarse que un sindicato es mayoritario, no necesariamente debe establecerse a través del censo, pues existen distintos medios de prueba de orden legal a los cuales pueden acudir las partes y el juez”.

No obstante, tampoco desdice la extensión de los beneficios de la convención al aquí demandante al operar por ministerio de la Ley, razón por la cual resulta intrascendente demostrar que el actor no se encontraba vinculado a la asociación sindical, o que la convención preveía que sus prerrogativas sólo eran aplicables a los trabajadores oficiales afiliados al sindicato, porque tal cláusula sería ineficaz por oponerse al precepto legal. [Ver sentencia No. 36279 del 09-02-2010. M.P. Eduardo Adolfo López Villegas].

Así las cosas, se dispondrá a confirmar la sentencia de primer grado en el sentido de que durante la vinculación del actor lo fue como trabajador del Municipio de Pereira, siéndole aplicable los beneficios previstos en las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre el ente territorial y el Sindicato de Trabajadores Oficiales del Municipio de Pereira.

Ahora, teniendo en cuenta que el Municipio demandado en su alzada solicitó que se revoque la orden de reintegro que emitió la jueza de primera instancia frente a lo cual, su contraparte implora que de salir avante ello, le fuera reconocida la sanción moratoria que enunció como pretensión subsidiaria, al respecto se debe de indicar que con relación al **reintegro** ordenado, tal orden será revocada porque en primer lugar, obsérvese que la pretensión 4.1 del libelo introductorio se encaminó a que se *“ordene al municipio de Pereira que nombre al demandante como trabajador oficial”*, frente a lo cual hay que decir que no es viable porque tal

figura no es propia del tipo de relación que en este caso se declara sino de aquéllas que rigen a los empleados públicos que es legal y reglamentaria; en segundo lugar, cualquier ampliación o definición del número de cargos que conforman la planta de personal se encuentra sujeta a parámetros técnicos y presupuestales que requieren de la aprobación o trámite ante los respectivos concejos municipales, razón por la cual, esta Colegiatura carece de competencia para ello y, por último, en el presente asunto no se demostró el hecho del despido por cuanto la finalización del nexo se dio por terminación del plazo inicialmente pactado, aspectos estos que implican la prosperidad del recurso incoado por el municipio de Pereira.

Ponencia

Dr. Julio César Salazar Muñoz

LA SANCIÓN MORATORIA.

Como esta pretensión era subsidiaria al reintegro solicitado por el demandante, al cual no es posible acceder por las razones expuestas previamente, es del caso abrirle paso a su estudio, siendo lo primero indicar, que si bien el señor Julio Alexander Molina Ramírez petitionó en la demanda que al no habersele cancelado salarios se condenara al Municipio de Pereira a reconocer y pagar la indemnización prevista en el artículo 65 del C.S.T., y si bien, dicha norma no gobierna los casos de los trabajadores del sector público, pues ese tipo de sanción está establecida en el Decreto 797 de 1949, no es menos cierto que esa equivocación no da lugar a abstenerse del estudio y procedencia de la misma, pues como lo recordó la Sala de Casación Laboral en sentencia SL17741 de 11 de noviembre de 2015 radicación N° 41927 con ponencia del Magistrado Luis Gabriel Miranda Buelvas, le corresponde al juez determinar el derecho que gobierna el caso, **aun con prescindencia del que haya sido invocado por las partes**, por ser él *“...el llamado a subsumir o adecuar los hechos acreditados en el proceso a los supuestos de hecho de la norma que los prevé para de esa manera resolver el conflicto.”*

Bajo ese panorama acreditado se encuentra que el Municipio de Pereira le adeuda al actor sumas de dinero correspondientes a salario, lo que trae como consecuencia que se abra la posibilidad de que se le condene a cancelar la sanción correspondiente a un día de salario por cada día de retardo en el pago de las obligaciones, a menos que, como lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, la entidad accionada acredite que esa omisión tuvo ocurrencia en conductas que puedan ser ubicadas en el plano de la buena fe; no obstante, en este proceso el Municipio de Pereira no trajo prueba alguna que pudieran llevar a esta Corporación a concluir que su comportamiento

estuvo revestido de buena fe, motivo por el que tiene derecho a que se le reconozca y pague por parte del ente territorial un día de salario por cada día de retardo en el pago de la diferencia salarial adeudada, esto es, la suma diaria de **\$56.424** a partir del **31 de marzo de 2016**, lo que implica la adición de la sentencia recurrida en ese sentido.

Ponencia

Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

Descendiendo en el estudio de los aspectos puestos a consideración de la Sala mayoritaria, es de tener presente que la parte actora además de haber solicitado en su alzada el reconocimiento de las demás prestaciones convencionales invocadas en la demanda y que no se reconocieron en primera instancia, también solicitó que, de accederse a la nivelación salarial, se dispusiera el reajuste de las condenas impartidas. De otro lado, tampoco es de olvidar que en virtud del grado jurisdiccional de consulta que opera en favor del municipio de Pereira, se deberán revisar las condenas correspondientes.

Pues bien, para liquidar las prestaciones de carácter convencional, debe decirse que al proceso se arrimaron las convenciones de los años: 1972, 1973-1974, 1975, 1976, 1977, 1978, 1980, 1981, 1982-1983, 1984, 1985-1986, 1991-1992, 1993-1994, 1995, 1996-1997, 1998-2000, 2001, 2004, 2005-2009, 2010-2011, 2012-2013 y 2014-2016 (pág. 163-400, cuaderno I y págs. 2-135, cuaderno II del expediente digital), documentos que dicho sea de paso se arrimaron con las respectivas constancias de depósito, además que fueron aceptadas por la demandada. Tales circunstancias, hacen viable proceder al estudio de los derechos consagrados en dichas convenciones, así:

Para empezar, frente a los derechos contenidos en la demanda y que se solicitan en la alzada, es de recordar que la **dotación** y la **prima de vacaciones**, corresponden a aquéllos pedidos que no fueron objeto de reconocimiento en primera instancia, frente a lo cual, únicamente se torna procedente acceder a la prima de vacaciones contenida en el numeral 5.3 de la Convención 1991-1992, según el cual, reconoce 47 días de salario al momento de la causación la cual, al ser liquidada, asciende a la suma global para los años 2014 y 2015 por **\$5.186.299⁶**, correspondiendo para cada anualidad los valores de \$2.589.147 y \$2.597.152, respectivamente. Así las cosas, se adicionará la sentencia en ese sentido.

⁶ El Decreto 1045 de 1978, dispone que tienen derecho a percibir esta prima los servidores que cumplan un año al servicio de la entidad y que vayan a empezar el disfrute de las vacaciones

Otra situación sucede con la dotación solicitada la cual, si bien está contenida en el numeral 3 de igual texto convencional, lo cierto es que la misma no contempla su compensación en dinero.

De hecho, esta Corporación en sentencia del 19 de marzo de 2009, Radicado 66170-31-05-001-2007-00197-01, con ponencia de quien ahora cumple el encargo, se planteó que le corresponde a la demandante no solo alegar el incumplimiento sino además probar que ello le ocasionó perjuicios materiales a efectos de establecer el monto de los mismos.

De igual manera, en sentencia 49941 del 21 de noviembre de 2018, con ponencia del Dr. Gerardo Botero Zuluaga, al respecto dijo:

«Debe sumarse a lo anterior, que conforme a lo dicho por esta Sala, no hay lugar a ordenar el pago de la compensación en dinero de las dotaciones, en razón a que las mismas tienen como objetivo que sean utilizadas en vigencia del contrato; tampoco se invocó la cláusula extralegal con base en la cual se hubiera podido disponer su indemnización monetaria, para lo cual era necesario aportar elementos de juicio que demostraran los perjuicios sufridos por las actoras como consecuencia del incumplimiento de la obligación.»

Ahora, como se dispuso el reajuste salarial y se solicitó con ello la reliquidación de las condenas impuestas por la A-quo, frente a ello se tiene lo siguiente:

En cuanto al **auxilio de transporte**, se tiene que dicha condena arriba a la suma global de **\$3.616.178** correspondiendo para el año 2014 y 2015 en valor de \$1.835.284 y \$1.780.894, respectivamente.

A tal valor se llega, porque según el punto 20 de la convención 1991-1992 se hace referencia a que “se paga a todo trabajador con salario igual o inferior a tres (3) salarios mínimos convencionales”, condición que aquí evidentemente se cumple en primer lugar porque de acuerdo con el salario establecido para el trabajador sus valores no superan tal tope.

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

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

En torno a la **prima de alimentación** (núm. 13, convención 1998-2000), ésta se reconoce en un valor equivalente a siete (7) días de salario mínimo convencional y, por cada año de servicios, hay derecho a reclamarla. Así, el valor que se deduce por los años 2014 y 2015, corresponde a la suma global de **\$744.901**, correspondiendo el valor de \$349.932 y \$394.970, respectivamente.

En cuanto a la **Prima extralegal de junio**, dicha prestación se encuentra contenida en el numeral 5.3 de la Convención 1991-1992, dispone por este concepto el reconocimiento de 30 días de salario vigente al momento de su causación. En estas condiciones, como quiera que su causación no está supeditada al cumplimiento de un periodo mínimo de trabajo, se liquida de manera proporcional al tiempo laborado por el actor en cada contrato. Así, liquidado tal concepto asciende a la suma global de **\$3.009.055** para los años 2014 y 2015, correspondiendo el valor de \$1.499.707 y \$1.509.349, respectivamente.

Prima de navidad. Dicha prestación establecida en la Convención de 1995 corresponde a 36 días de salario y se liquida según DL 1045/78, artículo 32 y 337. En tales disposiciones, en lo que interesa a la liquidación de esta prestación, se indica que el “trabajador oficial que no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable”. No obstante, el artículo 17 de decreto 853 de 2012 dispuso una modificación tácita del citado artículo 32 del decreto 1045 de 1978 en el sentido de consagrar que en aquellos casos en que el trabajador no ha laborado durante todo el año civil, dicha prima se debe pagar en forma proporcional al tiempo laborado. Así mismo, se debe tener en cuenta que, por su parte, el artículo 17 del decreto 1101 de 2015 refirió que de no haberse servido durante el todo el año, se tiene derecho a la prima de navidad en proporción al

⁷ Para la liquidación, se tienen en cuenta los siguientes factores de salario: La asignación básica mensual, los incrementos de remuneración arts. 49 y 97 del DL-1042/78 (Inc, antigüedad), auxilios de alimentación y transporte, gastos de representación, prima de servicios, prima de vacaciones, bonificación por servicios prestados y prima técnica cuando constituya factor de salario.

tiempo laborado, que se liquida y paga con base en el último salario devengado, o con el último promedio mensual, si fuere variable.

Así, liquidado tal concepto asciende a la suma global de **\$4.448.594** para los años 2014 y 2015, correspondiendo el valor de \$2.227.707 y \$2.220.887, respectivamente.

El **auxilio de cesantías** según el numeral 5 de la convención de 1998-2000, se reconoce teniendo en cuenta los factores salariales del artículo 45, decreto Ley 1045/78, por cada año de servicio prestado. En este caso, el demandante tiene derecho a que se le reconozca y liquide por este concepto la fracción correspondiente al tiempo de servicio prestado. Así, el valor que se deduce por ambos contratos por este concepto asciende a un valor global de **\$4.047.515** para los años 2014 y 2015, correspondiendo el valor de \$2.031.751 y \$2.015.764, respectivamente.

Los **intereses a las cesantías** contemplados en el punto 16 de la convención 1991-1992, disponen la obligación de pagar los intereses según la ley (Ley 1045/78). Así, el valor que se deduce por ambos contratos por este concepto asciende a un valor global por **\$445.952** para los años 2014 y 2015, correspondiendo el valor de \$230.265 y \$215.687, respectivamente.

Conforme a lo anterior, se modificará el ordinal quinto de la sentencia en ese sentido.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en favor del municipio opera el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia, se autorizará al Municipio de Pereira a que descuenta del valor a pagar por concepto de salarios y prestaciones la suma de **\$5.510.544** que fue consignada a favor del accionante según se observa a folio 255 del expediente en el título de depósito judicial N°A6867632 y que fue recepcionado en el Juzgado el 17-07-2019, entendiéndose que hasta tal calenda correrá la indemnización moratoria ordenada en precedencia. De igual manera, se autorizará al municipio a deducir de lo adeudado dicho valor.

Ahora, los recursos salieron avante de manera parcial para ambos apelantes, no se impondrá el pago de costas procesales en esta instancia.

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

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR el ordinal **CUARTO** de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito, para en su lugar **CONDENAR** al MUNICIPIO DE PEREIRA a reconocer y pagar a favor del accionante a título de sanción moratoria prevista en el Decreto 797 de 1949, la suma diaria de \$56.424 a partir del 31 de marzo de 2016 y hasta el 17 de julio de 2019.

SEGUNDO. MODIFICAR y ADICIONAR el ordinal QUINTO la sentencia proferida el 6 de febrero de 2020, el cual quedará así:

“QUINTO. Condenar al MUNICIPIO DE PEREIRA a reconocer y pagar a favor del señor JULIO ALEXANDER MOLINA RAMÍREZ las siguientes sumas por los siguientes conceptos:

<i>Auxilio de Transporte</i>	<i>3,616,178</i>
<i>Prima extralegal junio</i>	<i>3,009,055</i>
<i>Prima de navidad</i>	<i>4,448,594</i>
<i>Prima de alimentación</i>	<i>744,901</i>
<i>Cesantías</i>	<i>4,047,515</i>
<i>Intereses a las cesantías</i>	<i>445,952</i>
<i>Prima de vacaciones</i>	<i>5,186,299</i>
<i>Diferencias salariales</i>	<i>11,443,998”</i>

TERCERO. ADICIONAR la sentencia de primera instancia en el sentido de AUTORIZAR al Municipio de Pereira a que descuente del valor a pagar la suma de \$5.510.544 que fue consignada a favor del accionante mediante título de depósito judicial N°A6867632.

CUARTO. CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia recurrida y consultada.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

SIN NECESIDAD DE FIRMA

Artículos 2 inciso 2 del Decreto Presidencial 806 de 2020 y 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.)

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado Ponente

SALVO VOTO PARCIAL

Con firma electrónica al final del documento



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada



GERMÁN DARÍO GOEZ VINASCO

Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA LABORAL

MAGISTRADO: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Siete de abril de 2021

SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO

Para claridad es importante saber que como ponente original de este asunto, mi proyecto proponía, reconocer la existencia de la vinculación laboral, pero revocar los beneficios convencionales que concedió el a-quo. Como quiera que los demás integrantes tienen un criterio diferente al respecto y constituyen mayoría, me corresponde salvar parcialmente mi voto en este aspecto:

Sobre el tema de la extensión de los beneficios convencionales mi criterio, plasmado en el proyecto inicial es el siguiente:

“EXTENSIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO A TERCEROS

Establece el artículo 471 del CST “Extensión a terceros. Artículo modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965. 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.”.

La norma en su redacción señala que para que la convención se extienda a los trabajadores de la misma -estén o no sindicalizados- se requiere que el sindicato que la suscribe agrupe a más de la tercera parte “*del total de los trabajadores de la empresa.*”.

De allí que, para determinar la posibilidad de extender los beneficios convencionales en los casos de entidades públicas, lo primero que se debe establecer es ¿A quiénes hace referencia la frase “*del total de los trabajadores de la empresa*”?

En principio se podría pensar, por la palabra que allí se usa “trabajador”, que se refiere al número de “trabajadores oficiales”, sin embargo, una interpretación sistemática del código da cuenta de lo contrario.

En efecto, cuando se acude al capítulo IX del título I de la segunda parte del CST que versa sobre el derecho de asociación sindical de los servidores públicos, el legislador deja ver que incluso la expresión “trabajador oficial” en el contexto del código, para efectos del derecho colectivo, es de carácter general e involucra a los empleados públicos. Empieza así ese capítulo:

**“CAPITULO IX.
TRABAJADORES OFICIALES.**

ARTICULO 414. DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:”

En tal orden de ideas, claro es que la expresión **“del total de trabajadores de la empresa.”** utilizada en el artículo 471 del CST, hace referencia a la totalidad de los servidores públicos de la entidad.

En tal contexto, para extender los beneficios convencionales a un trabajador oficial no sindicalizado, por cumplirse la proporción exigida en el artículo 471 del C.S.T., debe aparecer la prueba en el expediente del número total de servidores públicos de la entidad, así como también la del número de estos que pertenecen a la organización sindical, pues de paso, no puede olvidarse que de conformidad con el numeral 9 del artículo 414 del CST *“Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.”*

Con fundamento en tal criterio la solución del caso concreto en lo pertinente la propuse absolviendo a la entidad demandada de todas las condenas derivadas del reconocimiento de los beneficios convencionales por extensión, con la consiguiente rebaja de la condena en costas.

Estas consideraciones son las que me llevan a salvar parcialmente mi voto.

SIN NECESIDAD DE FIRMA

Artículos 2 inciso 2 del Decreto Presidencial 806 de 2020 y 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.)

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

Firmado Por:

JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA

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:

3729ab2ef9f860977a82b7e95c4ebf1c757871da4a03deae54fd8b4b14825109

Documento generado en 07/04/2021 07:24:38 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**