

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR FABIO GALLO RODRÍGUEZ CONTRA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS. Radicado No. 25899-31-05-001-**2018-00645-01**.

Bogotá D. C. diez (10) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se deciden los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de ambas partes contra el fallo de fecha 25 de febrero de 2020 proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.**El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra Alpina Productos Alimenticios S.A. con el objeto de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo vigente del 20 de diciembre de 2000 al 28 de enero de 2016, que se encontraba afiliado a las organizaciones sindicales USTA, UTA y SINAL, que la relación laboral terminó sin justa causa cuando estaba en curso la negociación colectiva del pliego de peticiones presentado por las organizaciones sindicales, y que gozaba de fuero circunstancial; como consecuencia, solicita se ordene su reinstalación laboral al cargo que desempeñaba y se condene al pago de

salarios junto con los incrementos de ley, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios legales y extralegales, vacaciones, prima extralegal de navidad, prima extralegal de vacaciones, prima extralegal de antigüedad, quinquenios y aportes a la seguridad social, desde la fecha de la finalización del vínculo hasta que se haga efectivo el reintegro; la indexación de los anteriores conceptos, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que ingresó a laborar para la sociedad demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido a partir del 20 de diciembre del año 2000, en el cargo de operario de mantenimiento CIP, siendo su último salario mensual \$1.398.800; de otro lado, indica que en vigencia de la relación laboral se afilió a las organizaciones sindicales USTA, UTA y SINAL, comunicándose tal afiliación a la demandada el 25 de enero de 2016; sin embargo, menciona que la empresa le señaló que debía desistir de su vinculación a los referidos sindicatos, so pena de darse por terminado su contrato de trabajo, y como no se desvinculó de tales organizaciones sindicales, fue despedido sin justa causa el 28 de enero de 2016, fecha para la cual estaba en trámite la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a la Unión sindical de Trabajadores USTA, y que actualmente se tramita un recurso de anulación ante la Corte Suprema de Justicia contra el laudo arbitral emitido al interior del conflicto colectivo, por lo que su despido es ineficaz por estar amparado de fuero circunstancial.
- 3.** El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante auto de fecha 31 de enero de 2019 admitió la demanda, y ordenó notificar a la demandada (fl. 73), diligencia que se cumplió el día 10 de abril del mismo año, según acta de notificación personal obrante a folio 77.
- 4.** La demandada por intermedio de apoderado judicial contestó oponiéndose a las pretensiones, con excepción de la que busca la declaratoria del contrato de trabajo; frente a los hechos aceptó los

relacionados con la relación laboral, sus extremos temporales, la terminación unilateral del contrato, la afiliación del actor a las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL, y la fecha del aviso de esa inscripción; respecto a los demás, manifestó que la comunicación de la afiliación a los referidos sindicatos la recibió tres días después de la notificación de reorganización que hizo al área de mantenimiento automotriz a la que pertenecía el actor, siendo esta la razón por la cual se dio por finalizado el contrato de trabajo de aquél, junto con la de otros trabajadores, lo que era de conocimiento del demandante desde el 22 de enero de 2016; además, indica que el recurso de anulación que cursa ante la Corte Suprema de Justicia fue interpuesto por su representada; finalmente, menciona que el despido del trabajador goza de plena validez porque la presentación del pliego de peticiones por parte de USTA se hizo el 16 de junio de 2015, la negociación colectiva inició el 25 de ese mismo mes y año y finalizó el 14 de julio de 2015, calendas en las que el actor no era afiliado a tal sindicato, pues para ese momento era beneficiario del pacto colectivo, al que adhirió desde el 20 de diciembre de 2000, por lo que resulta claro que al haberse afiliado a esa organización sindical el 25 de enero de 2016, no hizo parte de los trabajadores en situación de conflicto colectivo, y por ende, no gozaba del fuero circunstancial que pretende, ya que tal garantía cobija únicamente a los trabajadores que para la fecha de la presentación del pliego estuviesen vinculados al sindicato USTA; aunado a que al ser beneficiario del pacto colectivo sus condiciones laborales económicas se encontraban definidas, como quiera que hizo parte de los trabajadores no sindicalizados que negociaron con la empresa el pacto colectivo con vigencia 2015-2018, y por ello no tenía derecho a los beneficios convencionales. Propuso en su defensa las excepciones de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación, inexistencia de fuero circunstancial a la terminación del contrato de trabajo, improcedencia del reintegro, improcedencia de los pagos pretendidos al no existir posibilidad de reintegro, buena fe, pago, cobro de lo no debido, prescripción y compensación (fl. 96-119).

5. La juez de conocimiento en sentencia proferida el 25 de febrero de 2020 declaró que el actor a la finalización del vínculo se encontraba amparado por fuero circunstancial, y en ese orden ordenó su reintegro laboral al mismo cargo o a uno de igual o superior categoría, y condenó a la demandada al pago de \$67.282.279 por salarios, \$5.606.856 de cesantías, \$5.606.856 de prima de servicios, \$672.822 de intereses sobre cesantías, \$2.803.428 de vacaciones, \$5.595.120 de prima extralegal de navidad, \$3'730.080 de prima extralegal de vacaciones, \$2.797.560 de prima extralegal de antigüedad, y el equivalente a 3 SMLMV por agencias en derecho; de otro lado, declaró probada la excepción de compensación y autorizó a Alpina descontar de las sumas liquidadas el valor de \$40.344.396; además, condenó al pago de salarios y prestaciones sociales causadas con posteridad a la sentencia contadas desde el 1 de febrero de 2020, como quiera que la liquidación la realizó al 31 de enero de este año; finalmente, absolvió de las restantes suplicas de la demanda (fl. 277-280).

6. Frente a la anterior decisión, los apoderados de ambas partes interpusieron recurso de apelación, así:

6.1. El demandante manifestó: *“Interpongo recurso de apelación parcialmente en contra de la decisión que acaba de adoptarse, en particular en relación con las cifras establecidas por el juzgado para cada una de las condenas. Nótese su señoría que encontrándose acreditado que el trabajador era beneficiario de la convención colectiva, pues dicha convención establece unos incrementos salariales en cada anualidad, incrementos que no fueron tenidos en cuenta por el despacho, que hace que las cifras reconocidas disten de la realidad. Es así como el valor de los salarios, no concuerda al no aplicársele estos incrementos existe una notable diferencia en lo establecido por el despacho en la liquidación que efectivamente corresponde, a manera de ejemplo el juzgado establece por concepto de salarios se debe pagar la suma de \$67'282.729, mientras que efectuada la liquidación aplicando los incrementos establecidos en la convención colectiva y en la denuncia que se hiciera de la misma, correspondería al trabajador a esa fecha de una cifra superior a 80 millones de pesos, es decir, hay una diferencia de más de 12 millones de pesos, situación que se presenta con cada uno de los conceptos que le fueron reconocidos. Entonces el recurso de apelación inicialmente va*

encaminado a que se resuelva por parte del tribunal superior de Cundinamarca que en efecto le asiste razón a mi representado, a los incrementos salariales de cada anualidad y con ellos se haga la reliquidación efectiva de cada uno de los conceptos reconocidos en esta sentencia. Adicionalmente debe tenerse en cuenta su señoría que respecto de la prima extralegal de vacaciones, perdón, de la prima extralegal de servicios no se hizo mención, situación que también resulta procedente en este caso y en similar sentido respecto de los quinquenios, porque el trabajador obtuvo ese derecho el día 28 de enero del año 2020, es decir que para la fecha que toma este despacho para efectuar la liquidación 31 de enero ya era evidente que se había causado ese derecho al quinquenio, adicionalmente a eso también omitió el despacho hacer un pronunciamiento respecto del pago de aporte seguridad social, que se encuentra dentro del acápite de pretensiones de condena en el numeral 2.11 de la reclamación, en la que se solicita que también se condene a Alpina al pago de la seguridad social durante el tiempo que estuvo desvinculado y hasta que efectivamente se reintegre, situación que es conexas al reintegro mismo, tal como lo indicó el despacho, si los efectos que producen la limitación del despido es volver la relación laboral a su estado original, que se encuentra antes del despido es dable declarar y condenar a este concepto. Adicionalmente su señoría no comparte el suscrito la liquidación efectuada en cuanto a las agencias en derecho, sabido es que la oportunidad procesal para la objeción es una vez se encuentren liquidadas, pero no está por demás alegar en este punto su señoría que tres salarios mínimos respecto de una condena como la que genera un reintegro en realidad no se adolece con la tarifas señaladas por el consejo superior de la judicatura en situaciones como esta, no debe perderse de vista que se imponen dos obligaciones a la sociedad demanda, una obligación de dar y una obligación de hacer y los 3 salarios mínimos establecidos ni siquiera compensan conforme lo establecido por el Consejo Superior de la Judicatura para la obligación de hacer que sería el reintegro y para la de dar no se estaría protegiendo en ese sentido. En los anteriores términos dejo interpuesto y sustentado el recurso de apelación, reiterando al honorable tribunal en sede de apelación que este recurso va en contra de todo aquello que resultó desfavorable a los intereses de mi prodigado”.

6.2. Por su parte, la empresa demandada señaló *“Interpongo recurso de apelación contra la sentencia dictada por el despacho, el cual sustento en los siguientes términos: mi representado no comparte los argumentos expuestos en la sentencia, en cuanto a que el demandante gozaba de fuero circunstancial para la finalización del contrato de trabajo derivado de la afiliación a las organizaciones sindicales UTA USTA y SINAL por las siguientes razones, debe tenerse en cuenta que el artículo 25 del decreto*

2351 de 1965 establece frente a la garantía foral, señala para los trabajadores que hubieran presentado el pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. Así mismo el Decreto único reglamentario 1072 del 2015 en su artículo 2.2.2.1.9 recopiló lo establecido en el decreto 2351 de 1965 y en el decreto 1375 de 1966, señalando: la protección a la que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones desde el momento de su presentación al empleador hasta el momento que se haya solucionado un conflicto mediante la firma de la convención o el pacto o quede ejecutoriado el laudo según el caso. Así las cosas, la garantía derivada del fuero circunstancial protege a trabajadores sindicalizados que hayan presentado un pliego para la negociación de una convención, trabajadores no sindicalizados que hayan presentado pliego para la negociación del pacto colectivo, y a todos los trabajadores en caso de que el sindicato sea mayoritario, aunado a ello la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia con radicación 26726 de fecha 21 de mayo del 2006 señaló, la protección que consagra está referida a los trabajadores que hacen parte de un conflicto económico cuya finalidad no es otra que la de posibilitar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, obviamente tales servidores son afiliados a un sindicato. Teniendo en cuenta lo anterior, debe tenerse o es importante tener en cuenta lo cual omitió el despacho, que el demandante al momento de la presentación del pliego de peticiones por parte de las organizaciones UTA USTA y SINAL en el mes de junio del 2015, concretamente el día 16 de junio del 2015 no ostentaba la calidad de trabajador sindicalizado a las organizaciones UTA USTA y SINAL, es decir que el trabajador no hizo parte de dichas organizaciones al momento de la presentación del pliego de peticiones y tampoco hizo parte de las mismas durante la etapa de arreglo directo, que fue el 25 de junio del 2015 al 14 de julio de dicha anualidad, es decir no estuvo dentro de los trabajadores que estaban discutiendo en este caso las condiciones económicas que iban a regir sus contratos laborales con ocasión a la presentación del pliego de peticiones. Ahora no puede pasarse por alto que el demandante desde el momento de su vinculación en diciembre del 2000 se adhirió a los beneficios del pacto colectivo, adicional a ello el trabajador hizo parte del personal no sindicalizado en el año 2015, se benefició del pacto colectivo que se realizó en dicha anualidad y que concluyó con la firma del pacto con vigencia del 2015-2018, suscrito el 15 de mayo del 2015. Lo anterior ocurrió inclusive previo a la presentación del pliego de peticiones por parte de las organizaciones UTA y USTA, durante el año 2015 el trabajador gozó de la garantía derivada del fuero circunstancial, con ocasión de la negociación del pacto

colectivo y adicional a eso él mismo gozó de sus prerrogativas al punto que mi representada le aplicó los incrementos salariales de conformidad con el pacto colectivo, lo cual incluso fue objeto de aceptación en el interrogatorio de parte. Entonces a juicio de mi representada en este caso claramente se está presentando un claro abuso del derecho del fuero circunstancial, concretamente en cuanto a las disposiciones que regulan los pactos y las convenciones así como la negociación de las mismas, pues en este caso el demandante habiéndose beneficiado de las garantías derivadas de la negociación del pacto y de los beneficios establecidos en el mismo en vigencia 2015-2018, ahora pretende beneficiarse del fuero circunstancial derivado de la negociación de la convención colectiva con las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL, a juicio de mi representada pues en este caso no gozaba de fuero circunstancial para el momento de la finalización del contrato, teniendo en cuenta que no hizo parte de los trabajadores que presentaron el pliego de peticiones por las organizaciones UTA, USTA y SINAL y tampoco durante las etapas de la negociación, mientras que casi de manera coetánea sí estaba siendo beneficiado del fuero circunstancial derivado del pacto colectivo. Entonces de manera, en un acto de mala fe, el demandante se benefició del fuero circunstancial derivado de la negociación del pacto y ahora pretende obtener beneficios derivados del fuero circunstancial alegados por su afiliación a UTA USTA y SINAL que fue posterior inclusive a la negociación a la presentación de los pliegos y a la negociación de los mismos, y que incluso efectuó en días previos a la finalización del contrato de trabajo cuando era de su conocimiento que estaba en un proceso de reorganización empresarial y que incluso cuando se le preguntó en el interrogatorio de parte si tenía conocimiento de finalización de contratos de trabajo de otros compañeros de la misma área hizo alusión a tres o cuatro personas. Claramente los beneficios del pacto colectivo y de la convención colectiva son incompatibles, y por lo tanto a juicio de mi representada se le está permitiendo obtener dos beneficios derivados cada una de una negociación diferente y se accedió en este caso a los beneficios derivados de una negociación de una convención colectiva cuando no hizo parte de la misma, tan es así que el demandante ni siquiera ejerció sus derechos como trabajador sindicalizado pues nunca hubo un descuento por cuota sindical para las organizaciones sindicales a las que se afilió cuando tuvo conocimiento que mi representada iniciaba el tema de la reorganización al interior del área de la cual hacía parte. Adicionalmente, ya lo hemos dicho, gozó de manera legítima de la negociación del pacto, solicito a la sala del tribunal tener en cuenta inclusive la sentencia la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia con radicación 19170 del 2002, en relación con la finalidad del fuero circunstancial señaló: es de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados

por las medidas que no pueden tener contenido retaliativo y asimismo evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya de decidir entre la huelga y el arbitramento o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades como también puede resultar importante la proporción sindicalizados frente al total de trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados. Esta jurisprudencia permite incluso determinar que el fuero sindical ha sido concebido como un mecanismo para evitar represalias u opresiones respecto del personal sindicalizado durante la génesis del conflicto colectivo, en el presente caso se tiene que tal finalidad no es aplicable al demandante, quien pretende ejercer un derecho, que reitero no le corresponde, en la medida que él mismo no hizo parte de las organizaciones UTA USTA y SINAL en la presentación del pliego ni en etapa del arreglo directo y en ninguna etapa posterior, por lo que de ninguna manera, a juicio de mi representada, la finalización del contrato del actor puede ser considerado una decisión a fin de afectar las negociaciones de los sindicatos, pues no afectó de manera alguna inconformidad del personal sindicalizado que presentó los pliegos. Así las cosas, pues la finalización del contrato de trabajo efectuado por mi representada goza de plena validez y solicito que en estos términos pues sea declarado por el tribunal al momento de resolver el recurso de apelación y se absuelva a mi representada de cada una de las pretensiones incoadas en su contra, revocando el fallo de primera instancia. Sin perjuicio de lo anterior y en caso de que el tribunal considere que existió fuero circunstancial que él no podía procederse con la finalización del contrato de trabajo del demandante sin justa causa, mi representada solicita tener en cuenta lo siguiente: Primero, mi representada no comparte el cálculo de las condenas estimadas por el despacho, impartidas por el despacho, por lo que solicita al honorable tribunal la revisión de todos y cada uno de los montos de los conceptos por los cuales fue objeto de condena. Segundo, no se comparte el hecho de que se ordene el pago de beneficios convencionales a favor del actor cuando dentro del expediente pues no obra prueba solemne respecto de la convención colectiva de trabajo, adicionalmente se solicita que en caso de que se confirme la sentencia, se ordene la compensación de la indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada, teniendo en cuenta la pérdida del poder adquisitivo de la moneda. Y por último si fuese el caso y se confirmara que el demandante debe o es beneficiario de las condiciones económicas o beneficios o auxilios establecidos en la convención colectiva, pues no puede desconocerse que igual en esa medida le surgen unas

obligaciones frente a dichas organizaciones sindicales y en tal sentido pues deberá ordenarse también que de las condenas que se emitan se ordene el traslado de las cuotas sindicales a cada una de las organizaciones de las cuales pretende derivar el fuero circunstancial y de las cuales estarían obteniendo inclusive el beneficio de pagos de carácter convencional en caso de que el tribunal así lo considere”.

- 7.** El expediente fue recibido el 12 de marzo de 2020, y en atención al levantamiento de términos ordenado por el Consejo Superior de la Judicatura, se admitieron los recursos de apelación mediante auto del 1º de julio de 2020.
- 8.** Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 22 de julio del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas partes allegaron escrito correspondiente.
- 9.** El apoderado de la parte demandante reitera lo dicho en el recurso, e indica que como la juez reconoció los beneficios convencionales de manera parcial, hay lugar al pago de los incrementos salariales, a la prima extralegal de servicios y los quinquenios consagrados en la convención colectiva de trabajo, así como también al pago de los aportes a la seguridad social. De otro lado, indica que *“contrario a lo manifestado por la demandada, se encuentran satisfechos los requisitos legales para la existencia del denominado fuero circunstancial y su aplicación efectiva en favor del actor, toda vez que, quedó demostrado que el trabajador se encontraba afiliado a USTA, UTA y SINAL, que dicha afiliación fue notificada a su empleador y ésta tenía total conocimiento, que para el 28 de enero de 2016 fecha en la que termina el contrato de trabajo, existía un conflicto colectivo entre Alpina y las organizaciones sindicales a las cuales se encontraba afiliado el trabajador y finalmente, que su despido obedeció a una decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador”.*
- 10.** Por su parte, la demandada insistió en la revocatoria de la sentencia por considerar que el demandante no goza de fuero circunstancial por cuanto el *“demandante no hizo parte de los trabajadores sindicalizados para la presentación del pliego de peticiones por USTA, UTA y SINAL, y tampoco fue parte de los trabajadores*

sindicalizados al momento de la negociación”, a lo que se suma que el actor “desde la fecha de su vinculación laboral (“20 de diciembre de 2015” (SIC)) manifestó a mi representada adherirse al pacto colectivo de trabajo suscrito entre ésta y los trabajadores no sindicalizados (...), razón por la cual siempre fue beneficiario de dichos acuerdos a lo largo de la relación laboral. Sobre el particular, debe indicarse que incluso para el año 2015, el demandante hizo parte del personal no sindicalizado que se benefició de la negociación del pacto colectivo que se realizó en dicha anualidad y que concluyó el con la firma de este con vigencia 2015 – 2018, el cual fue suscrito el 15 de mayo de 2015”, por lo que sus “condiciones laborales económicas del contrato de trabajo del demandante se encontraban establecidas en el pacto colectivo con vigencia 2015-2018, incluso con antelación a la presentación de los pliegos de peticiones por parte de las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL. Teniendo en cuenta lo expuesto, resulta un abuso del derecho, concretamente de las disposiciones que regulan los pactos y las convenciones colectivas así como la negociación de las mismas, que el demandante habiéndose beneficiado de las garantías de la negociación del pacto y de los beneficios establecidos en el celebrado con vigencia 2015-2018 pretenda beneficiarse de la convención y de la negociación con las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL, cuando no ostentó la calidad de trabajador sindicalizado al momento de la presentación de los pliegos de peticiones ni durante la etapa de arreglo directo”; agrega que “Si bien es cierto el contrato de trabajo terminó por decisión unilateral de mi representada, se tiene que la terminación de este está plenamente ajustada a derecho pues se hizo conforme a las facultades contenidas en el artículo 64 del CST y de acuerdo con ello fue reconocida al actor la indemnización correspondiente, por lo que no fue vulnerada ningún derecho, teniendo en cuenta que la terminación del contrato de trabajo está revestida de plenos efectos, en la medida en que el actor no es beneficiario de la garantía del fuero circunstancial”, y en ese orden, no hay lugar al reintegro del trabajador; igualmente, pide “se revisen las sumas a las que fue condena mi representa”, y solicita se adicione la sentencia en el sentido de ordenar “la compensación de la suma de \$40.344.396, cancelada por parte de mi representada por concepto de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada”.

CONSIDERACIONES

Previo a abordar los puntos objeto de apelación, esta Sala reconoce personería al doctor JUAN SEBASTIÁN VELANDIA PARRAGA, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.018.456.181 y tarjeta profesional No. 333.518 del Consejo Superior de la Judicatura, para actuar en nombre y representación de la demandada Alpina Productos Alimenticios S.A., como quiera que acredita su condición de abogado.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos. Aunque valga la pena aclarar que aunque la entidad demandada solicitó en su recurso la compensación de la indemnización por despido sin justa causa, debe entenderse que reclamaba básicamente su indexación, pues la juez la autorizó para descontar de las sumas liquidadas en las condenas el valor de la referida indemnización en la suma de \$40.344.396 y no es válido que se entienda que está pidiendo algo que le fue concedido por el juzgado.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son los siguientes: *i)* Determinar si hay lugar a ordenar los incrementos salariales establecidos en la convención colectiva y en la denuncia de la misma, y en ese orden, deban reliquidarse las acreencias laborales ordenadas en la sentencia; *ii)* Analizar si resulta procedente ordenar el pago de la prima extralegal de servicios, quinquenios y aportes a la seguridad social; y *iii)* Si debe aumentarse el valor de las agencias en derecho en tanto las ordenadas por la juez no guardan relación con la tarifas señaladas por el Consejo Superior de la Judicatura; *iv)* Analizar si el demandante al momento del despido gozaba de fuero circunstancial en atención a su afiliación a las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL; *v)* Estudiar si era viable imponer condenas convencionales cuando en el plenario no reposa prueba solemne de la convención colectiva de trabajo, y en ese orden, revisar las liquidaciones efectuadas por la juez; *vi)* Estudiar si es procedente indexar la indemnización por despido sin justa causa pagada por la empresa para efectos de la compensación ordenada por la juez; y *vii)* si deben descontarse de los salarios del actor, el valor de las cuotas sindicales a favor de cada una de las organizaciones sindicales a las que se encuentra afiliado.

Por cuestiones de orden lógico y método se analizará inicialmente el recurso

de apelación interpuesto por la demandada en cuanto busca que se revoque la decisión de la juez respecto a que el actor gozaba de fuero circunstancial, ya que de prosperar dicha pretensión sería innecesario analizar los restantes puntos de inconformidad expuestos por las partes.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia del contrato de trabajo entre las partes, sus extremos temporales del 20 de diciembre de 2000 al 28 de enero de 2016, el cargo desempeñado por el actor, y el último salario básico percibido; de igual forma, no es objeto de discusión que el trabajador se afilió a las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL, el 25 de enero del año 2016, fecha en la que se comunicó a la empresa demandada; finalmente, tampoco se discute que el contrato de trabajo del demandante terminó de manera unilateral y sin justa causa por parte de Alpina S.A., el 28 de enero de 2016.

Corresponde a la Sala examinar si para esa calenda gozaba de fuero circunstancial como se pide en la demanda.

La a quo al proferir su decisión consideró que se encontraba acreditado que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo del demandante aún no había finalizado el conflicto colectivo surgido entre las organizaciones sindicales y la empresa demandada, por lo que en ese orden gozaba de fuero circunstancial, y por ello resultaba procedente el reintegro del trabajador junto con el pago de las prestaciones legales y extralegales que se causaron con posterioridad a su desvinculación por ser beneficiario de la convención colectiva que obra en el expediente. A su turno, la entidad demandada sostiene que el actor no era beneficiario del fuero circunstancial porque este no se encontraba afiliado a los sindicatos al momento de la presentación del pliego de peticiones, ni durante la negociación; por el contrario, gozaba de los beneficios del pacto colectivo vigente a esa fecha.

En torno a resolver las anteriores inquietudes, obra dentro del plenario la

siguiente prueba documental:

Comunicaciones de fecha 25 de enero de 2016 dirigidas a la demandada, en las que el Sindicato de Industria Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios SINAL, la Unión Sindical de Trabajadores de Alpina USTA y la Unión de Trabajadores de Productos Alimenticios UTA, informan la afiliación del actor a tales organizaciones sindicales, observándose que las mismas fueron recibidas por Alpina SA ese mismo día (fl. 48 a 50).

Carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa con fecha 28 de enero de 2015, aunque de su contenido y de las demás pruebas aportadas, es dable establecer que en realidad corresponde al año 2016; en dicha carta se comunica al actor que su contrato de trabajo finaliza al culminar la jornada laboral de ese día 28 de enero de 2016, en atención a la reorganización del área de mantenimiento automotriz puesta en conocimiento desde el 22 de enero de 2016 (fl. 51). Igualmente, a folio 128 reposa certificación laboral expedida por la empresa demandada en la que consta que el contrato de trabajo del actor terminó unilateralmente el 28 de enero de 2016, sin justa causa.

A folio 123 reposa constancia del actor de fecha 20 de diciembre de 2000, por medio de la cual se adhiere al pacto colectivo de trabajo suscrito entre Alpina y el personal no sindicalizado.

Reposa carta del 19 de junio de 2015 en la que Alpina comunica a los sindicatos UTA, USTA y SINAL, que recibió los pliegos de peticiones que fueron presentados a la empresa los días 20 de enero, 16 y 17 de junio de 2015, por lo que los cita a la reunión que se realizaría el 25 de junio de 2015 para dar inicio a la negociación, e informa el nombre de los miembros de la comisión negociadora para la discusión del pliego.

Obra acta de instalación de la mesa de negociación de fecha 25 de junio de 2015 y acta de cierre de la etapa de arreglo directo de fecha 14 de julio de 2015, junto con su constancia de radicación ante la Inspección del Trabajo

(fl. 165-171).

A folio 172 aparece constancia de depósito del pacto colectivo celebrado entre Alpina y sus trabajadores, de fecha 28 de mayo de 2015; y a folios 173 y ss reposa pacto colectivo vigente entre el año 2015 al 2018. De igual forma, a folios 14 a 32 y 193 a 209 reposa copia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita para el período 2012-2015, y la correspondiente denuncia parcial de la misma de fecha 12 de junio de 2015 (fl. 33-47).

En interrogatorio de parte, el demandante indicó que estuvo de vacaciones entre el 31 de diciembre de 2015 y el 24 de enero del 2016, y que una vez regresó al trabajo fue abordado por sus compañeros del sindicato para que se afiliara, y él, *"para darles gusto a los compañeros que estaban insistiendo"*, aceptó y se afilió. De otro lado, admitió que era beneficiario del pacto colectivo, e inclusive señala que para su incremento salarial del año 2015 se tuvo en cuenta lo allí dispuesto; de otro lado, negó tener conocimiento de la reorganización del área automotriz donde laboraba, sin embargo, acepta que a otros 3 compañeros que hacían parte de esa misma área también le terminaron sus contratos de trabajo.

La representante legal de la entidad demandada acepta que cuando se enteró de la afiliación del actor a los sindicatos UTA, USTA y SINAL, este todavía laboraba en la empresa; además admitió que para la fecha de la terminación de su contrato de trabajo aún no se había resuelto el conflicto colectivo existente entre estas organizaciones UTA, USTA y SINAL y Alpina SA, pues *"no se había emitido una decisión con la cual finalizara todo el tema de la presentación del pliego de peticiones"*, y explicó que el pliego se presentó en junio del 2015, la etapa de arreglo directo se dio entre el 25 de junio y el 14 de julio de 2015, y como no se llegó a un acuerdo se conformó un tribunal de arbitramento que emitió un laudo arbitral, y contra el mismo se presentó recurso de anulación

Debe tenerse presente que la garantía del fuero circunstancial consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por los artículos

10° del Decreto 1373 de 1966 y 36 del Decreto 1469 de 1978, inicia con la presentación del pliego de peticiones y culmina con la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral y por lo tanto, durante ese tiempo no le es permitido al empleador despedir sin justa causa a sus trabajadores, dado que la norma busca que el patrono no utilice, la discrecional facultad de dar por culminado sin justa causa el contrato de trabajo con el correspondiente pago de la indemnización como retaliación al derecho de asociación por lo que de hacerlo la consecuencia irremediable sería que dicho despido resulte ineficaz.

Además, conforme lo establecido en las referidas normas, los beneficiarios de la garantía foral son, en principio, *“los trabajadores afiliados a un sindicato o los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones”*, es decir, los afiliados al sindicato que hayan presentado un pliego de peticiones, o los trabajadores no sindicalizados que igualmente hubieran presentado un pliego de esa naturaleza, sin embargo, como lo ha dicho la jurisprudencia laboral, tal entendimiento no se queda en la literalidad de tales disposiciones, pues *“si esa protección comprende inicialmente a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones, nada se opone a que la misma se extienda a aquellos que en el curso del conflicto decidan, de una parte, afiliarse al sindicato que promovió el conflicto y presentó el pliego de peticiones, o de otra, a aquellos no sindicalizados que se adhieran al pliego de peticiones presentados directamente por sus compañeros igualmente no pertenecientes a ninguna organización sindical.”* (Sentencia CSL SL 28 feb. 2007, rad. 29081, reiterada en sentencias CSJ SL 2 jul. 2008, rad. 31945, CSJ SL 10 jul. 2012. rad. 39453, CSJ SL13275-2015 y SL1812-2018.)

Por tanto, en asuntos como el presente, la jurisprudencia dejó claro que la garantía de fuero circunstancial no se desvirtúa porque la afiliación del trabajador al sindicato se realice con posterioridad al inicio del conflicto colectivo, o del surtimiento de las etapas de arreglo directo, por lo que en ese orden de ideas, la protección en tales eventos cobija al trabajador desde su afiliación hasta que culmine el conflicto colectivo, ya sea con la

firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral.

Así las cosas, como aquí quedó demostrado que el contrato de trabajo terminó el 28 de enero de 2016, fecha para la cual el demandante ya era afiliado a las organizaciones sindicales UTA, USTA y SINAL que promovieron la presentación del pliego de peticiones con anterioridad, pues dicha afiliación se dio el 25 del citado mes y año, calenda en la que además se comunicó a la empresa demandada, según lo informan las partes de manera unánime, luego de la etapa de arreglo directo se convocó al Tribunal de Arbitramento, el que a su turno, emitió el correspondiente laudo el cual a la fecha se encuentra ante la Corte Suprema de Justicia para surtir el recurso de anulación interpuesto en su contra, por lo que es evidente que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo se encontraba vigente el conflicto colectivo, como de igual forma lo confesó la representante legal de la empresa al momento de rendir su interrogatorio de parte.

En ese sentido, no hay duda de que el actor gozaba del amparo de fuero circunstancial previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 para la fecha de su despido, máxime cuando no quedó acreditado en el proceso que su vinculación a los referidos sindicatos, obedeciera a un objeto distinto al ejercicio legítimo del derecho de asociación sindical, como tampoco que esa afiliación fuera consecuencia de un abuso de ese derecho como lo sostiene la empresa, pues no hay prueba alguna que demuestre que al actor le fue comunicado con anterioridad a su despido, concretamente el 22 de enero de 2016, que su contrato de trabajo iba a ser terminado por la presunta reorganización del área de mantenimiento automotriz, a la que pertenecía, como lo señala la empresa en la carta de despido, y por el contrario, tal situación fáctica queda desvirtuada con la manifestación de la demandada en esa misiva, pues allí indica expresamente que *“Teniendo presente que el viernes 22 usted se encontraba en una ausencia justificada, la presente tiene por objeto comunicar a usted que ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS SA ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo*

sin justa causa a partir del momento en que termine su jornada laboral del día de hoy, 28 de enero de 2016” -negrilla fuera de texto-, por lo que resulta claro que solo hasta ese momento la demandada le informó al actor su decisión de reorganizar la referida área y que como consecuencia, su contrato sería terminado, momento para el cual el trabajador ya era parte de las organizaciones sindicales, y por ende, estaba cobijado por el fuero circunstancial derivado del conflicto colectivo existente.

Así las cosas, no queda otro camino a la Sala que prohiñar la sentencia apelada en estos aspectos.

Ahora, el hecho de que el actor fuera beneficiario del pacto colectivo suscrito en el año 2015, por haberse adherido desde el inicio de su contrato de trabajo en diciembre del año 2000, ello en modo alguno desdibuja ni deja sin efectos su calidad de trabajador sindicalizado a partir del 25 de enero de 2016; por tanto, como su condición mutó a la de un empleado sindicalizado es dable entender que a partir de esa calenda pasó a gozar de los beneficios de la convención colectiva vigente, vale decir, la suscrita para el período 2012-2015, y que reposa en el plenario a folios 14 a 32 y 193 a 209, pues como antes se dijo, el laudo arbitral que definió el conflicto colectivo existente a la fecha con la empresa demandada aún no ha quedado ejecutoriado, por lo que de conformidad con lo establecido en los artículos 478 y numeral 2º del artículo 479 del CST, debe entenderse prorrogada la vigencia de la convención suscrita para el período 2012-2015, hasta tanto quede en firme el referido laudo arbitral; y si bien es cierto que la empresa recurrente aduce que en este punto deba exigirse prueba solemne de tal documento (convención colectiva) la Sala no entiende a qué se refiere la abogada con ese planteamiento por cuanto no se encarga de ilustrar al respecto, ni tampoco lo hace en los alegatos; en todo caso, si se refiriere a que la convención fue agregada en copia informal, habría que recordar que el artículo 54 A del CPTSS establece que se “reputarán *auténticas las reproducciones simples*”, entre otros documentos, de “*las convenciones colectivas de trabajo, laudos arbitrales, pactos colectivos, reglamentos de trabajo y estatutos*

sindicales" -negrilla fuera de texto-, por lo que nada impide a este Tribunal darle pleno valor probatorio a la convención vigente en el referido periodo, y que fue allegada tanto por la parte demandante como por la demandada, según se observa a folios 14 a 32 y 193 a 209, respectivamente, sin que se hubiera objetado su vigencia.

De manera que a juicio del Tribunal el hecho de que el demandante hubiese suscrito o adherido a pactos colectivos antes de su afiliación al sindicato, de ninguna manera significa que esta sea ineficaz o fraudulenta.

Así las cosas, como bien lo dice el apoderado del demandante, como consecuencia del reintegro laboral procede el pago de las acreencias legales y extralegales establecidas en la convención colectiva, por lo que en ese orden, se procederá a verificar si la juez en su liquidación tuvo en cuenta el incremento salarial allí dispuesto; en general, se revisarán las operaciones aritméticas de las condenas impuestas por la juez como quiera que ese punto es apelado por ambas partes, y además, si se genera el pago de rubros adicionales a los ordenados por la juez.

Al respecto, debe decirse que razón le asiste al apoderado de la parte demandante porque efectivamente la juez de primera instancia no tuvo en cuenta el incremento salarial establecido en la convención colectiva; es más, al realizar la operación aritmética correspondiente se advierte que no realizó incremento alguno, sino que tuvo el mismo salario de \$1.398.800 desde la fecha del despido (28 de enero de 2016) hasta la fecha de la liquidación (31 de enero de 2020), por lo que en ese orden resulta procedente el incremento pretendido por el abogado, así como también la reliquidación de las acreencias laborales que ordenó la juez, con base en esos salarios, por lo que en ese sentido la sentencia apelada será modificada. Además, una vez cotejadas las pretensiones de la demanda con las señaladas en la apelación, de cara con las prestaciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2015, se advierte que igualmente debe condenarse a la demandada al pago de las primas

extralegales de servicios, a las que la juez no se refirió, por lo que la sentencia deberá ser adicionada en ese punto. Debe agregarse que la jurisprudencia en estos eventos ha dicho que debe ordenarse el pago de los salarios, sus incrementos, y las prestaciones sociales tanto legales como extralegales, “en el monto en que se hubieren causado de no haber sido despedido” (sentencia SL1812 del 23 de mayo de 2018).

Efectuadas las operaciones aritméticas del caso, contado desde el día siguiente del despido (29 de enero de 2016) hasta el 31 de enero de 2020 (fecha en que la juez de primera instancia efectuó la liquidación), se observa que la demandada debe pagar al demandante un total de \$73.617.831,27 por salarios, \$6.139.086,97 por cesantías, dineros que deberán consignarse ante el fondo de cesantías correspondiente, \$708.820,69 por intereses de las cesantías, \$6.139.086,97 por primas de servicios, \$3.069.543,48 por vacaciones, \$4.092.724,65 por prima extralegal de vacaciones, \$6.139.086,97 por prima extralegal de navidad, y \$2.455.634,79 por prima extralegal de servicios, conforme se resume en el siguiente cuadro:

CUADRO 1

TOTAL PRESTACIONES	
CONCEPTO	ADEUDADO
SALARIOS	\$73.617.831,27
CESANTÍAS	\$6.139.086,97
% CESANTÍAS	\$708.820,69
PRIMAS DE SERVICIOS	\$6.139.086,97
VACACIONES	\$3.069.543,48
PRIMA SERVICIOS EXTRALEGAL	\$2.455.634,79
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES	\$4.092.724,65
PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	\$6.139.086,97
PRIMA EXTRALEGAL ANTIGÜEDAD	\$3.069.543,48

Tales operaciones se encuentran debidamente individualizadas en los siguientes cuadros:

AÑO	SALARIO BÁSICO CON INCREMENTO (ART. 2 CONVENCION)	MESES DEBIDOS	TOTAL SALARIOS
2016	\$1.398.800,00	11,07	\$15.484.716,00
2017	\$1.515.544,92	12	\$18.186.539,01
2018	\$1.571.448,59	12	\$18.857.383,11
2019	\$1.617.745,19	12	\$19.412.942,31
2020	\$1.676.250,83	1	\$1.676.250,83
SALARIOS ADEUDADOS AL 31 DE ENERO DE 2020			\$73.617.831,27
AÑO 2016			
CONCEPTO	salario	días laborados	TOTAL
CESANTÍAS	\$1.398.800,00	332	\$ 1.290.004,44
% CESANTÍAS	\$1.290.004,44	332	\$ 142.760,49
PRIMAS DE SERVICIOS	\$1.398.800,00	332	\$ 1.290.004,44
VACACIONES	\$1.398.800,00	332	\$ 645.002,22
PRIMA SERVICIOS EXTRALEGAL	\$1.398.800,00	332	\$ 516.001,78
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES	\$1.398.800,00	332	\$ 860.002,96
PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	\$1.398.800,00	332	\$ 1.290.004,44
PRIMA EXTRALEGAL ANTIGÜEDAD	\$1.398.800,00	332	\$ 645.002,22
AÑO 2017			
CONCEPTO	salario	días laborados	TOTAL
CESANTÍAS	\$1.515.544,92	360	\$ 1.515.544,92
% CESANTÍAS	\$1.515.544,92	360	\$ 181.865,39
PRIMAS DE SERVICIOS	\$1.515.544,92	360	\$ 1.515.544,92
VACACIONES	\$1.515.544,92	360	\$ 757.772,46
PRIMA SERVICIOS EXTRALEGAL	\$1.515.544,92	360	\$ 606.217,97
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES	\$1.515.544,92	360	\$ 1.010.363,28
PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	\$1.515.544,92	360	\$ 1.515.544,92
PRIMA EXTRALEGAL ANTIGÜEDAD	\$1.515.544,92	360	\$ 757.772,46
AÑO 2018			
CONCEPTO	salario	días laborados	TOTAL
CESANTÍAS	\$1.571.448,59	360	\$ 1.571.448,59
% CESANTÍAS	\$1.571.448,59	360	\$ 188.573,83
PRIMAS DE SERVICIOS	\$1.571.448,59	360	\$ 1.571.448,59
VACACIONES	\$1.571.448,59	360	\$ 785.724,30
PRIMA SERVICIOS EXTRALEGAL	\$1.571.448,59	360	\$ 628.579,44
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES	\$1.571.448,59	360	\$ 1.047.632,39
PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	\$1.571.448,59	360	\$ 1.571.448,59
PRIMA EXTRALEGAL ANTIGÜEDAD	\$1.571.448,59	360	\$ 785.724,30
AÑO 2019			
CONCEPTO	salario	días laborados	TOTAL
CESANTÍAS	\$1.617.745,19	360	\$ 1.617.745,19
% CESANTÍAS	\$1.617.745,19	360	\$ 194.129,42
PRIMAS DE SERVICIOS	\$1.617.745,19	360	\$ 1.617.745,19
VACACIONES	\$1.617.745,19	360	\$ 808.872,60
PRIMA SERVICIOS EXTRALEGAL	\$1.617.745,19	360	\$ 647.098,08
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES	\$1.617.745,19	360	\$ 1.078.496,80
PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	\$1.617.745,19	360	\$ 1.617.745,19
PRIMA EXTRALEGAL ANTIGÜEDAD	\$1.617.745,19	360	\$ 808.872,60

AÑO 2020			
CONCEPTO	salario	días laborados	TOTAL
CESANTÍAS	\$1.676.250,83	31	\$ 144.343,82
% CESANTÍAS	\$144.343,82	31	\$ 1.491,55
PRIMAS DE SERVICIOS	\$1.676.250,83	31	\$ 144.343,82
VACACIONES	\$1.676.250,83	31	\$ 72.171,91
PRIMA SERVICIOS EXTRALEGAL	\$1.676.250,83	31	\$ 57.737,53
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES	\$1.676.250,83	31	\$ 96.229,21
PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	\$1.676.250,83	31	\$ 144.343,82
PRIMA EXTRALEGAL ANTIGÜEDAD	\$1.676.250,83	31	\$ 72.171,91

En este punto, conviene precisar que resulta procedente descontar de los salarios debidos al trabajador, el valor de las cuotas sindicales que por ley le corresponde a la empresa deducir de los salarios de los afiliados al sindicato (numeral 1º artículo 23 del Decreto 2351 de 1965), por lo que se adicionará la sentencia en ese aspecto. Para tal efecto, cada uno de los sindicatos a los que se encuentra afiliado el demandante, UTA, USTA y SINAL, deberán enviar a la demandada certificación del valor de las cuotas debidas a cada organización sindical, discriminadas año por año.

Frente a los quinquenios pedidos en el recurso de apelación del demandante, y que también se solicitaron en la demanda, debe decirse que no hay lugar a disponer su pago porque contrario a lo dicho por el abogado en su recurso, del 25 de enero de 2016 (fecha de la afiliación del actor al sindicato) al 25 de enero de 2020 solo transcurrieron 4 años y no 5 como equívocamente lo entendió el apoderado, por lo que dicho derecho aún no se ha causado.

Ahora, respecto a los aportes a la seguridad social, hay lugar a su pago como se solicitó en la demanda, pues dicha condena es una consecuencia que deviene del reintegro laboral, como de manera reiterada lo ha dicho la jurisprudencia; por tanto, se ordenará el pago de los aportes en mora, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, por el período comprendido desde el 29 de enero de 2016 hasta que se haga efectivo el reintegro, y con base en los salarios que a continuación se relacionarán, aportes que deberán ser consignados por la accionada ante la administradora de pensiones que se encuentra afiliado el actor;

para tal efecto, se concederá a la accionada un término de 5 días para que eleve la solicitud de liquidación de los aportes y 30 días para pagar el monto que allí arroje, contados a partir de la notificación de la respectiva liquidación por parte de la administradora, y en el evento de que la demandada no cumpla con su obligación, tal diligencia deberá hacerla el demandante, por lo que en ese orden deberá adicionarse la sentencia apelada. Es de aclarar que a la empresa le corresponde igualmente el pago de los aportes causados como si no hubiera despedido al trabajador, por tanto, se autoriza a la demandada para que descuente de los salarios del demandante el porcentaje que este debe pagar por dicho concepto.

AÑO	SALARIOS PARA APORTES A SEGURIDAD SOCIAL
2016	\$1.398.800,00
2017	\$1.515.544,92
2018	\$1.571.448,59
2019	\$1.617.745,19
2020	\$1.676.250,83

En cuanto a la solicitud de la demandada referente a la indexación de la indemnización por despido sin justa causa pagada al trabajador al momento del despido para que la misma sea incluida en la compensación ordenada por la juez, debe decirse que dicha actualización no resulta procedente porque no se solicitó en la contestación de la demanda, además, acceder a ello, sin existir petición previa, sería un trato desigual frente a la parte demandante como quiera que tampoco se ordenó la indexación de sus acreencias laborales, pues aunque se solicitó en la demanda, la juez no estudió dicho tema, sin que fuera objeto de apelación.

Finalmente, en lo que tiene que ver con las agencias en derecho debe aclararse que no es esta la oportunidad para controvertir el monto de las agencias en derecho fijadas por la juez de primera instancia, pues de conformidad con lo establecido en el numeral 5º del artículo 366 ibídem, *"solo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas"*, momento procesal que aún no se ha surtido en

el presente caso.

Así quedan estudiados los puntos objeto de apelación.

Sin costas en esta instancia porque ambos recursos prosperaron parcialmente.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR y ADICIONAR la sentencia de fecha 25 de febrero de 2020 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de FABIO GALLO RODRÍGUEZ contra ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva, y en ese sentido las sumas que debe pagar la demandada a favor del trabajador, son las siguientes:

TOTAL PRESTACIONES	
CONCEPTO	ADEUDADO
SALARIOS	\$73.617.831,27
CESANTÍAS	\$6.139.086,97
% CESANTÍAS	\$708.820,69
PRIMAS DE SERVICIOS	\$6.139.086,97
VACACIONES	\$3.069.543,48
PRIMA SERVICIOS EXTRALEGAL	\$2.455.634,79
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES	\$4.092.724,65
PRIMA EXTRALEGAL NAVIDAD	\$6.139.086,97
PRIMA EXTRALEGAL ANTIGÜEDAD	\$3.069.543,48

Se aclara que los dineros debidos por concepto de cesantías deberán consignarse ante el fondo de cesantías correspondiente.

SEGUNDO: ADICIONAR la sentencia apelada en el sentido de ordenar a la demandada descontar de los salarios debidos al trabajador, el valor de las cuotas sindicales y ponerlos a disposición de los sindicatos a los que se encuentra afiliado el demandante, UTA, USTA y SINAL, previa certificación del valor de las cuotas debidas a cada organización sindical, discriminadas año por año que para el efecto expidan las organizaciones sindicales.

TERCERO: ADICIONAR la sentencia respecto a los aportes a la seguridad social, en ese sentido, se ordena el pago de los aportes en mora, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993, por el período comprendido desde el 29 de enero de 2016 hasta que se haga efectivo el reintegro, y con base en los salarios que a continuación se relacionarán, aportes que deberán ser consignados por la accionada ante la administradora de pensiones que se encuentra afiliado el actor; para tal efecto, se concederá a la accionada un término de 5 días para que eleve la solicitud de liquidación de los aportes y 30 días para pagar el monto que allí arroje, contados a partir de la notificación de la respectiva liquidación por parte de la administradora, y en el evento de que la demandada no cumpla con su obligación, tal diligencia deberá hacerla el demandante, por lo que en ese orden deberá adicionarse la sentencia apelada.

AÑO	SALARIOS PARA APORTES A SEGURIDAD SOCIAL
2016	\$1.398.800,00
2017	\$1.515.544,92
2018	\$1.571.448,59
2019	\$1.617.745,19
2020	\$1.676.250,83

Se AUTORIZA a la empresa demandada para que descuente de los salarios del demandante el porcentaje que este debe pagar por concepto de aportes pensionales.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

QUINTO: Sin costas en esta instancia.

SEXTO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria