

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR MAURICIO ALARCON DURÁN CONTRA ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00496**-01.

Bogotá D. C. veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el grado de consulta con respecto de la sentencia proferida el 14 de marzo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra Alpina S.A. con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 18 de diciembre 2000 al 26 de enero de 2019; que la empresa lo liquidó con una asignación salarial de \$2.196.100; que se ordene el pago de los incrementos salariales de los meses de junio y julio de los años 2015, 2016 y 2017 en los porcentajes determinados en el laudo arbitral, y las diferencias entre lo reconocido voluntariamente por la empresa y lo ordenado por el laudo, durante los meses de agosto de 2015 en los porcentajes del 1.94% desde agosto de 2015 hasta mayo de 2016; del 4.87% desde agosto de 2017 hasta mayo de 2017; del 5.87% desde agosto de 2017 hasta la terminación del contrato de trabajo; que se ordene la reliquidación de prestaciones sociales y derechos legales (cesantías, intereses y su sanción, vacaciones y primas de servicios) y extralegales (prima de vacaciones, de navidad, de servicios, de

antigüedad, quinquenios); de los aportes a pensiones; sanción moratoria artículo 99 Ley 50 de 1990; indexación; intereses moratorios y costas.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que se vinculó laboralmente para la demandada desde el 18 de diciembre de 2000; que desempeñaba el cargo de operario de producción; que se afilió a la Unión Sindical de Trabajadores de la Empresa Alpina desde el 8 de junio de 2010, siendo presidente de dicha organización seccional Sopó para la fecha de su despido (26 de enero de 2019); que se le hicieron descuentos sindicales, y el sindicato tuvo convención colectiva con la empresa; que la referida organización sindical presentó pliego de peticiones a la demandada el 16 de junio de 2015; que el 11 de abril de 2018 el tribunal de arbitramento obligatorio emitió un laudo arbitral en el que se estipuló un *INCREMENTO SALARIAL*, determinado así: a partir del 1ro de junio de 2015 Alpina incrementará los salarios vigentes al 31 de mayo de 2015, de los trabajadores beneficiarios en cinco puntos seis por ciento (5.6%); a partir del 1ro de junio de 2016 Alpina incrementará los salarios vigentes al 31 de mayo de 2016, de los trabajadores beneficiarios en nueve puntos siete por ciento (9.7%); a partir del 1ro de junio de 2017 Alpina incrementará los salarios vigentes al 31 de mayo de 2017, de los trabajadores beneficiarios en cinco puntos treinta y siete por ciento (5.37%); que el laudo arbitral quedó ejecutoriado mediante sentencia SL4775-2019; que la empresa, el 18 de agosto de 2015, le envió una comunicación anunciándole un incremento voluntario del salario del 3.66%, desde el 1 de agosto de dicho año, monto equivalente al aumento del costo de vida del año anterior; reconocimiento que hizo a pesar de no haberse llegado a ningún acuerdo, y que sería imputable a cualquier arreglo, laudo o pronunciamiento administrativo o judicial; que lo mismo ocurrió para los años 2016 y 2017, en similares términos solo que la cifra reconocida para el primero año fue del 6.77% y para el segundo del 4.37%; que la empresa le terminó el contrato de trabajo el 26 de enero de 2019 y el 4 de abril posterior le pagó su liquidación por \$2.196.100, sin que le reconociera los incrementos salariales ordenados en el laudo; que la empresa le adeuda los incrementos en un 5.87% pues el laudo ordenó aumentos salariales en 2015 del 5.60%, en 2016 del 9.70% y en 2017 del del 5.37%, y los valores reconocidos por la empresa en esos años fueron, como ya se dijo, del 3.66%, 6,77% y 4.37%, respectivamente, para unas diferencias, en su orden, de 1.94%, 2.93% y 1.0%; que como consecuencia del reajuste salarial, la empresa debe

reliquidar los salarios y las obligaciones convencionales, lo mismo que los aportes a seguridad social; que presentó reclamación a Alpina el 29 de noviembre de 2019, respondida negativamente el 11 de diciembre siguiente.

3. La demanda se presentó el 5 de noviembre de 2021, correspondiéndole su conocimiento al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, despacho judicial que la admitió mediante auto de fecha 18 de noviembre de 2021 admitió la demanda y ordenó notificar a la demandada, diligencia que se cumplió el día siguiente. En auto de 24 de febrero de 2022 el juzgado tuvo por no contestada la demanda y fijó el 10 de junio de 2022 para realizar audiencia del artículo 77 del CPTSS.
4. Contra el auto antes referido, la demandada formuló, el 4 de marzo siguiente, recurso de apelación tendiente a que se revocara la parte que tuvo por no contestada la demanda. Sostiene que no fue debidamente notificada, pues no aparece el acuse de recibido del correo con el cual el demandante le notificó el auto admisorio de la demanda; recurso que el juzgado concedió por auto de 5 de mayo de 2022; sin embargo, el Tribunal, mediante auto de 28 de julio de 2022, confirmó lo resuelto por el juzgado.
5. La demandada, en todo caso, presentó contestación y anexó unos documentos; empero tal presentación no tiene ninguna consecuencia, pero el juzgado ordenó de oficio tener como prueba los documentos anexados (archivo No 16, minuto 5,20).
6. La audiencia del artículo 77 del CPTSS se llevó a cabo en la fecha antes señalada y al final de la misma se señaló el 14 de marzo de 2023 para realizar la audiencia del artículo 80 del CPTSS.
7. La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia proferida en la citada fecha, absolvió a la demandada y condenó en costas al actor.

En lo esencial, se remitió al pronunciamiento de este Tribunal dentro del proceso 25899-31-05-002-2020-00265-03 contra la misma demandada, teniendo en cuenta identidad de supuestos fácticos, como quiera que en ambos casos la terminación del contrato de trabajo del trabajador se produjo antes de que quedara en firme el laudo arbitral.

8. No hubo apelación, pero el proceso se envió al Tribunal para que se surtiera el grado de consulta.
9. Recibido el expediente digital en este Tribunal, se admitió el recurso de apelación mediante auto de 21 de marzo de 2023; luego, con auto del 28 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual solo Alpina los allegó.

El apoderado de **Alpina S.A.** empieza citando el artículo 16 del CST; destaca que esta norma solo se aplica a los contratos de trabajo en curso, o sea a contratos que están vigentes para la fecha en que es emitida la norma jurídica cuya aplicación se reclama; cita la sentencia SL 1884 y subraya que el laudo fue emitido el 11 de abril de 2018 y entró en vigencia el 14 de noviembre de 2019, momento para el cual ya el contrato de trabajo había terminado pues este hecho se produjo el 26 de enero de 2019.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del CPTSS, se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por el juez de primera instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; por lo tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es: determinar si se le aplican las disposiciones y derechos económicos de un laudo arbitral a un trabajador cuyo contrato de trabajo terminó antes de que quedara en firme dicho laudo.

Se trata pues de un problema eminentemente jurídico, por lo que su resolución debe atender esta particularidad, expidiendo una decisión concreta, breve y concisa, sin entrar en divagaciones redundantes o innecesarias, ni adentrarse en análisis que resultarían superfluos y solo incidirían en un abultamiento artificial y vano de la extensión del fallo.

No hay discusión sobre los extremos temporales de la relación del trabajo; tanto en la demanda como en el interrogatorio del demandante quedó en claro que estos fueron del 18 de diciembre de 2000 al 26 de enero de 2019. En todo caso tales datos son reafirmados con la certificación laboral expedida por Alpina (folio 103, archivo 13) y con el texto del contrato de trabajo y la carta ratificando la terminación del contrato, luego de emitido el fallo de este Tribunal dentro del proceso de fuero sindical adelantado por la empresa contra el trabajador aquí demandante. Tampoco se discute sobre la fecha de emisión del laudo arbitral; las mismas piezas probatorias antes citadas (demanda e interrogatorio de parte del actor) corroboran que fue el 11 de abril de 2018; lo ratifican, además, la copia del laudo aportada por el demandante en la demanda y también el testigo Manuel Fabián Martínez, que compareció al proceso. Igualmente queda suficientemente claro que dicho laudo fue recurrido en anulación por la empresa, recurso que desató la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 8 de mayo de 2019, con el radicado 81290, SL 4775 de 2019, providencia notificada en edicto de fecha 8 de noviembre de dicho año, quedando ejecutoriada el 14 siguiente, como consta en el sello plasmado por la secretaría de dicha Corte. Finalmente, las partes tampoco discuten la presencia de la organización sindical USTA en la empresa demandada, la condición de afiliado que ostenta el actor de este sindicato, y su calidad de beneficiario del laudo arbitral 2016-2018 proferido el 11 de abril de 2018 por el tribunal de arbitramento (pág. 22-24 PDF 01). Todos esos documentos constan en el expediente y fueron legalmente decretados y tenidos en cuenta como pruebas por el juzgado, como ya se dijo.

De manera que establecidos esos supuestos fácticos y probatorios corresponde resolver si el demandante es beneficiario de los incrementos salariales para los años 2015, 2016 y 2017 decretados por dicho laudo, y sobre cuya cuantía no hay discusión, pues son los relacionados en la demanda, y de resultar procedentes, analizar si hay lugar a reliquidar de prestaciones sociales y derechos legales y extralegales referidos en la demanda, y demás acreencias aquí solicitadas.

Sobre ese punto, esta Sala ya se ha pronunciado en sentencia de fecha 3 de marzo de 2022 en el proceso ordinario de Carlos Ruiz contra Alpina, expediente 25899-31-05-002-2020-00265-03, con ponencia de la magistrada Marta Ruth Ospina Gaitán, en la que se indicó lo siguiente:

“El laudo arbitral que pone fin al conflicto colectivo económico, tiene el carácter de convención colectiva, en cuanto a las condiciones que regirán los contratos de trabajo, por mandato del artículo 461 del CST.

Sobre los efectos de éste -laudo arbitral-, la jurisprudencia ha sostenido que por regla general, son hacia el futuro, a partir de la fecha de su expedición, habida consideración que la convención colectiva denunciada rige hasta cuando se firme una nueva o se expida un laudo que haga sus veces, conforme lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 479 del CST, admitiendo solo excepcionalmente, en desarrollo del principio de equidad, que la vigencia de los aumentos salariales pueda tener efecto retrospectivo, es decir, únicamente para los contratos que se encuentren vigentes a la expedición de la decisión arbitral, con el criterio de corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación imprevista de la solución del conflicto colectivo, cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y quedan abocadas a su definición por un tribunal de arbitramento (Sent. CSJ SL808 de 2016, en la que reprodujo la sentencia 18380 de 6 de mayo de 2002, reiterada en la 38153 de 20 de marzo de 2009).

En ese orden, se advierte que para las fechas en que fue proferido el laudo arbitral -11 de abril de 2018-, y la sentencia de la Corte Suprema de Justicia que desató el recurso de homologación frente al mismo -8 de mayo de 2019-, notificada el 14 de noviembre siguiente; el contrato de trabajo del demandante no se encontraba vigente, ya que finalizó el 6 de abril de 2018.

En relación con la aplicación de la ley en el tiempo y sus efectos, la regla general es la irretroactividad, entendida como el fenómeno según el cual la ley nueva rige todos los hechos y actos que se produzcan a partir de su expedición o vigencia; por lo que una situación jurídica que se ha consolidado antes de empezar a regir dicha norma o ley, no puede ser regulada por ésta. En materia laboral, ese efecto está contenido en el numeral 1° del artículo 16 del CST, que prevé “...las normas sobre trabajo, ... **no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a las leyes anteriores...**”; precepto que autoriza la retrospectividad de la ley, cuando dispone “...las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir...”; artículo que fue declarado exequible mediante sentencia C-177 de 2005, precisando:

“(...) El debate planteado por el actor remite a la distinción que ha elaborado la jurisprudencia acerca de la retroactividad y la retrospectividad de las normas laborales. Se considera que la ley tiene efectos retroactivos cuando se aplica a situaciones ya definidas o consolidadas de acuerdo con leyes anteriores. Por su parte, el concepto de retrospectividad significa que las nuevas normas se aplican inmediatamente, a partir del momento de iniciación de su vigencia, a los contratos de trabajo en curso...”.

Bajo ese panorama, en el presente asunto, no es factible predicar como lo hace la parte demandante, que tiene derecho al reconocimiento de los incrementos o aumentos salariales establecidos en el laudo arbitral emitido el 11 de abril de 2018, que definió el conflicto colectivo iniciado cuando aún estaba vigente el contrato del actor; por cuanto para el momento de la expedición del mismo y cuando quedó en firme con la sentencia de homologación proferida por la Corte Suprema de Justicia, el vínculo laboral de éste ya había expirado; por lo que, aunque en dicho laudo se hubiere dado efectos retrospectivos para los incrementos, tal efecto recaía única y exclusivamente en aquellos contratos que se encuentran vigentes o en curso para el momento en que dicha norma empezó a regir, como se indica en el precepto citado.

Lo anterior significa, que en materia laboral la retroactividad no aplica por mandato legal, que sería el evento en el cual se encontraría el demandante al haber finalizado su contrato de trabajo antes de empezar a regir el laudo que contenía los incrementos salariales reclamados, pues en ese momento quedó (sic) la situación consolidada bajo el imperio de las normas anteriores.

Y es que, la circunstancia que el demandante haga parte de la organización sindical, o que para la época de presentación del pliego de peticiones y durante el conflicto colectivo aún estuviere en vigor el nexo contractual, no tiene la incidencia que quiere imprimirle la parte demandante; ni tampoco que en el laudo se indique su vigencia; como quiera que, se repite, la norma que en este caso es el laudo, empieza a surtir efecto a partir del momento de su expedición, época que se debe tener en cuenta para los efectos que produce su aplicación en el tiempo; y para ese momento, se reitera, ya había terminado el contrato de trabajo del demandante, circunstancia que impide su aplicación frente a éste.

*Ahora, si bien la empresa, en las comunicaciones mediante las cuales anualmente ajustaba el salario del accionante, hacía mención a que el mismo era "...imputable a cualquier acuerdo, laudo o pronunciamiento administrativo o judicial futuro...", téngase en cuenta que conforme el artículo 16 del CST, tal situación aplica para "...los contratos de trabajo que **estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir...**", sin que hubiere quedado acreditado que específicamente con el actor la empresa se comprometió expresamente a cumplir con dicho pago después de terminado el nexo contractual" (Subrayado no es del original).*

Así las cosas, fácil resulta concluir que la juez de primera instancia no advirtió que el anterior precedente no era aplicable en su totalidad al caso concreto, pues de un lado, el contrato del demandante dentro de ese proceso (2020-265) finalizó el **6 de abril** de 2018, vale decir, **antes** de la expedición del laudo arbitral, pues este dada del **11 de abril** de 2018, por lo que, en ese orden, no era beneficiario de tal instrumento normativo, se insiste, porque los efectos retrospectivos para los incrementos salariales recaían única y exclusivamente en los contratos que se encontraran vigentes o en curso para el momento en que dicha norma empezó a regir, se reitera, a partir de su expedición, situación que sí ocurre en este caso, como quiera que el contrato de trabajo del actor finalizó el **26 de enero de 2019**, esto es, **después** de la emisión del citado laudo arbitral, por tanto, como los efectos de esta norma son hacia el futuro, o lo que es lo mismo, a partir de la fecha de su expedición, resulta claro que el aquí demandante es beneficiario del citado laudo arbitral.

Es cierto que en la citada providencia se citó innecesariamente que para la fecha en la que fue proferida "la sentencia de la Corte Suprema de Justicia que desató el recurso de homologación frente al mismo -8 de mayo de 2019-, notificada el 14 de noviembre siguiente; el contrato de trabajo del demandante no se encontraba vigente, ya que finalizó el 6 de abril de 2018", y más adelante reiteró que "cuando quedó en firme con la sentencia de homologación proferida por la Corte Suprema de Justicia, el vínculo laboral de éste ya había expirado", no obstante, lo trascendental en esa decisión es que para la fecha en que fue proferido el laudo arbitral -11 de abril de 2018-, el contrato de trabajo del allí demandante no se encontraba vigente, ya que finalizó el 6 de abril de 2018, siendo esta la razón por la cual no era beneficiario de esa norma.

Además, el criterio antes expuesto ha sido reiterado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL4458 de 2018 y SL3976 de 2022, en las que dispuso anular las cláusulas del laudo arbitral allí analizado que determinaban la vigencia de ese instrumento a partir de la ejecutoria, cuando sus efectos rigen a partir de su emisión. Al respecto, la última decisión señaló lo siguiente:

*“La jurisprudencia de esta Corte ha sido consistente en señalar que el laudo se asemeja a una convención colectiva de trabajo -numeral 1.º del artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo-, en la medida que son fuentes formales del derecho de las cuales emanan normas jurídicas que **por regla general regulan las condiciones laborales a futuro y, por tal razón, rigen a partir de su expedición** (CSJ: SL3349-2020 y SL583-2021, reiterada en SL316-2022). Precisamente, en la primera providencia la Corte puntualizó:*

*Asiste la razón al recurrente en el sentido de que la vigencia del Laudo no debió condicionarse a su ejecutoria, pues la Sala ha determinado en numerosas ocasiones, **que por regla general rige a futuro desde el momento de su expedición**, en la medida en que por disposición del numeral 1 del artículo 461 del CST éste tiene el talante de convención colectiva. Así lo asentó la Corte en sentencia CSJ SL1980-2020, 03 jun. 2020, rad. 85770:*

*Ha sido criterio reiterado de la Sala, que el término de vigencia del laudo asimilado a la Convención Colectiva de Trabajo, pueden fijarlo los componedores en uno distinto al propuesto por las partes, sin exceder el límite temporal establecido por la Ley, es decir, dos años contados a partir de su firma, o lo que es lo mismo, **desde su expedición**; luego no es viable condicionar la regulación de las relaciones laborales mediante este instrumento, a partir de su ejecutoria, asimilándolo a una decisión judicial, o introducir un parámetro diferente, como sería el caso de la fecha de presentación del pliego de peticiones.*

En providencia SL4458-2018, la Corte precisó:

De acuerdo con el artículo 461 del Código Sustantivo del Trabajo, la decisión arbitral, en su naturaleza y efectos normativos, se asimila a la convención colectiva de trabajo. Laudo y convención colectiva son fuentes formales del derecho, de las cuales emanan normas jurídicas reguladoras de las condiciones de empleo y de trabajo.

*Dado esta similitud, la Sala ha entendido que así como la vigencia de la convención inicia con su suscripción por los interlocutores sociales (art. 476 CST), el laudo igualmente, **debe comenzar a regir a partir de su firma o, lo que es lo mismo, de su expedición**.*

*En efecto, en sentencia CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 31381, la Sala expuso «que por regla general el laudo arbitral tiene efectos hacia el futuro, esto es, **a partir de la fecha de su expedición**, por cuanto la convención colectiva denunciada rige hasta cuando se firme una nueva o se expida un nuevo laudo que haga sus veces conforme a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que subrogó el artículo 479 del C. S. del T».*

*También en la sentencia CSJ SL, 4 sept. 2007, rad. 32741 precisó que «la fecha de inicio de la vigencia del laudo arbitral no es de elección de los árbitros, sino la que resulta de la expedición del fallo» y, en reciente decisión CSJ SL15705-2015, reiterada en CSJ SL11486-2016, tras descartar la equiparación de laudo y sentencia judicial, recordó que por «regla general [el laudo] **produce efectos hacia el futuro desde el momento de su promulgación**, con fuerza y talante de convención colectiva».*

*Así, es evidente la equivocación del tribunal de arbitramento al señalar que el laudo cobra vigencia a partir su ejecutoria como acertadamente lo plantea la organización recurrente, pues se insiste, **esta rige a partir de su expedición** como se expuso.*

*Por tanto, la Corte anulará parcialmente la cláusula, solo en cuanto a la expresión «a partir de su ejecutoria» contenida en el artículo 3.º del laudo arbitral, entendiéndose que su vigencia se rige por las disposiciones legales, esto es, que lo es **a partir de su expedición** conforme lo previsto en los artículos 461 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo” (Resaltado fuera del original).*

Ahora bien, como el demandante de este asunto solicita el pago de los incrementos salariales contemplados en el mencionado laudo arbitral, considera la Sala que los mismos son procedentes ya que tal disposición consagró de manera expresa el efecto retrospectivo de la vigencia de los aumentos salariales.

En este punto, conviene pertinente citar la sentencia emitida por esta Sala el 18 de octubre de 2022, proferida dentro del proceso de Germán Arévalo Tovar contra la misma demandada, radicado 25899-31-05-001-2021-00485-01, en la que se expresó en los siguientes términos:

“El artículo 461 del CST (incorporado por el artículo 190 del Decreto 1818 de 1998), consagra que el laudo arbitral pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones que regirán los contratos de trabajo. Conviene precisar que si bien la referida norma fue derogada por el artículo 118 de la Ley 1563 de 2012 «por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional», la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que dicha norma mantiene su vigencia, como quiera que “la Ley 1563 de 2012 no tuvo la intención de regular el arbitraje laboral, muestra de ello es que su articulado no de señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco diga nada sobre la composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo”. “Lo anterior nos lleva a concluir que las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje” (Expediente AL2314-2014, Radicación 62867 de 12 de marzo de 2014).

Ahora, sobre los efectos del laudo arbitral, la jurisprudencia laboral desde antaño ha sostenido que “por regla general el laudo arbitral tiene efectos hacia el futuro, esto es, a partir de la fecha de su expedición, habida consideración que la convención colectiva denunciada rige hasta cuando se firme una nueva o se expida un nuevo laudo que haga sus veces conforme a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que subrogó el artículo 479 del C. S. del T.”; sin embargo, ha aceptado que la vigencia de los aumentos salariales pueden tener efecto retrospectivo, tratando con ello de corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación imprevista de la solución del conflicto colectivo, cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y queden avocadas a su definición por un tribunal de arbitramento (Sentencias SL3325 de 2018 y SL940 de 2022); por tanto, la vigencia de los aumentos salariales puede tener efecto retrospectivo, si así se dispone en el laudo arbitral, como ocurre en este asunto, por cuanto ese derecho correspondería a uno que si bien estaba gobernado

por una norma anterior, sus efectos jurídicos no se consolidaron al momento de entrar a regir la nueva disposición normativa (esto frente a los contratos de trabajo que se encuentren vigentes para la expedición del laudo, como aquí ocurre); entendimiento que es acorde a lo preceptuado en el artículo 16 del CST que prevé "...Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores"; artículo que fue declarado exequible por la Corte Constitucional, mediante sentencia C-177 de 2005, en la que se precisó que, "(...) El debate planteado por el actor remite a la distinción que ha elaborado la jurisprudencia acerca de la retroactividad y la retrospectividad de las normas laborales. Se considera que la ley tiene efectos retroactivos cuando se aplica a situaciones ya definidas o consolidadas de acuerdo con leyes anteriores. Por su parte, el concepto de retrospectividad significa que las nuevas normas se aplican inmediatamente, a partir del momento de iniciación de su vigencia, a los contratos de trabajo en curso..."

En el presente caso, se tiene que el laudo arbitral, de fecha 11 de abril de 2018, determinó como vigencia del mismo, en su cláusula vigésima, "El presente Laudo Arbitral tendrá vigencia desde el primero (1º) de junio de 2016 hasta el treinta y uno (31) de mayo de dos mil dieciocho (2018), salvo el tema salarial que tendrá una vigencia retrospectiva" (Subraya la Sala); y frente al tema de incrementos salariales para sus trabajadores beneficiarios, dispuso los siguientes:

"PRIMERO: A partir del primero (1º) de junio de 2015, ALPINA incrementará los salarios vigentes al 31 de mayo de 2015, ... en cinco punto seis por ciento (5.6%).

A partir del primero (1º) de junio de 2016, ALPINA incrementará los salarios vigentes al 31 de mayo de 2016, ... en nueve punto siete por ciento (9.7%).

A partir del primero (1º) de junio de 2017, ALPINA incrementará los salarios vigentes al 31 de mayo de 2017, ... en cinco punto treinta y siete por ciento (5.37%).

PARÁGRAFO. IMPUTABILIDAD. Los aumentos de salario y demás beneficios consagrados en este Laudo son imputables a cualesquiera otros que la empresa tuviere que hacer por disposición legal, convencional o reglamentaria y durante su vigencia; todo en tal forma que si estos aumentos o beneficios decretados, pactados o fijados por cualquier de los medios legales, normativos o reglamentarios indicados fueran inferiores a los que aquí se pactan, éstos no se altearán, pero si fueran superiores, la empresa solo estará obligada al pago de la diferencia.

Así mismo, en caso que la empresa haya efectuado ajustes salariales para las mismas vigencias aquí ordenadas con anterioridad a la expedición de este Laudo, dichos ajustes se imputarán a los aquí decretados".

En este orden de ideas, hay lugar a revocar la sentencia de primera instancia y en su lugar, se concederán los incrementos salariales reclamados por el demandante; no obstante, previo a efectuar la liquidación que corresponde, conviene señalar que en este caso no resulta procedente la reliquidación de las acreencias laborales reclamadas en la demanda, como tampoco los reajustes de los aportes pensionales, y para negar estas pretensiones, basta con reiterar

lo dicho por esta Corporación en la última sentencia aludida (2021-485), en la que en torno al tema dispuso lo siguiente:

“Ahora, no puede pasarse por alto que los sindicatos que dieron inicio al conflicto colectivo, en sus pliegos de peticiones solicitaron que tales incrementos salariales se efectuaran sobre “el salario básico ordinario más comisiones y demás factores constitutivos de salario” (petición 1ª por parte de los sindicatos UTA y USTA), y “Los salarios básicos que devengan los trabajadores” (petición 23 por parte del sindicato SINAL), y el referido laudo, como ya se indicó, ordenó únicamente el incremento de salarios, sin ninguna especificación adicional.

Así las cosas, resulta claro que el laudo arbitral únicamente permitió la retrospectividad de su vigencia frente al tema salarial, o lo que es lo mismo, respecto a los aumentos salariales, pero de ningún modo contempló dicho efecto sobre otros derechos, como el caso del trabajo suplementario, que, dicho sea de paso, fue ordenado su pago por la juez sin que ello se solicitara en la demanda; como tampoco aplica sobre las prestaciones sociales que dispuso la juez; por tanto, no resultan procedentes los reajustes de tales acreencias, se reitera, por no disponerse en esos términos en el laudo arbitral. Además, conviene aclarar que, las prestaciones sociales, vacaciones y trabajo suplementario del demandante, fueron liquidados y pagados con base en la norma que regía en el momento de su pago, pues tales derechos se consolidaron en vigencia de la norma anterior, sin que el laudo arbitral dispusiera sobre esos conceptos un efecto retrospectivo, como sí lo consagró para los aumentos salariales, amén de que, conforme a la jurisprudencia laboral, ello tampoco le es permitido a los árbitros, ya que en ese aspecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en señalar que la restrospectividad solo aplica a los aumentos salariales, a fin de resguardar su poder adquisitivo en aquellos casos en que el conflicto se extiende en el tiempo. (...).

*Igualmente, por las razones antes expuestas, no resultan procedentes los reajustes de prestaciones sociales, intereses sobre las cesantías, vacaciones y aportes a la seguridad social, solicitadas por la parte demandante en su recurso de apelación, pues se insiste, de un lado, la jurisprudencia laboral ha permitido que los árbitros fijen la vigencia de sus laudos de manera retrospectiva, **únicamente** frente a los aumentos salariales, y de otra parte, en este caso, el laudo que dirimió el conflicto colectivo presentado entre los sindicatos UTA, USTA y SINAL y la empresa Alpina, consagró tal efecto retrospectivo, **solamente** en el tema salarial, pero de ninguna manera sobre derechos prestacionales u de otra naturaleza. (...)*

Además, en atención a lo anterior, tampoco resulta procedente la condena solicitada por concepto de indemnización consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por cuanto no existe valor alguno pendiente por consignar por parte de la demandada a la administradora correspondiente por cesantías.

En consecuencia, procede la Sala a reliquidar los incrementos salariales reclamados en la demanda, que corresponden, de un lado, al incremento liquidado sobre el porcentaje establecido en el laudo arbitral para los meses de junio y julio de los años 2015, 2016 y 2017, pues conforme se observa en los desprendibles de nómina allegados, la entidad efectuó el incremento del salario con base al IPC, solo a partir de los meses de agosto, cuando el laudo arbitral señala que debe hacerse tal reajuste desde junio de cada año; por lo que,

efectuadas las operaciones aritméticas del caso, se tiene que la demandada debe pagar por esos conceptos la suma de \$206.382,40 por los meses de junio y julio de 2015; \$370.578,80 por los meses de junio y julio de 2016, y \$219.053,04 por los meses de junio y julio de 2017, como se observa en el siguiente cuadro:

AÑO	SALARIO PAGADO	% LAUDO ARBITRAL	DIFERENCIA SALARIO	TOTAL JUNIO Y JULIO
2015	\$ 1.842.700,00	5,60%	\$ 103.191,20	\$ 206.382,40
2016	\$ 1.910.200,00	9,70%	\$ 185.289,40	\$ 370.578,80
2017	\$ 2.039.600,00	5,37%	\$ 109.526,52	\$ 219.053,04
2018	\$ 2.128.800,00	5,37%	\$ 114.316,56	\$ 228.633,12

De otra parte, como la demandada reajustó el salario del trabajador con base en el IPC dispuesto para cada año a partir de los meses de agosto, como antes se dijo, hay lugar a ordenar el pago de la diferencia en el porcentaje dispuesto en el laudo arbitral y el porcentaje reconocido por Alpina de agosto de cada año a mayo del año siguiente, y hasta la fecha de la terminación del vínculo laboral; por tanto, la demandada debe pagar por esos conceptos la suma de \$370.578,80 por los meses de agosto de 2015 a mayo de 2016; \$597.602,80 de agosto de 2016 a mayo de 2017, \$212.880,00 de agosto de 2017 a mayo de 2018 y \$164.912,47 por los meses de agosto de 2018 a enero de 2019 (este último mes por 26 días, como quiera que el contrato terminó el 26 de enero de 2019) como se ilustra a continuación:

AÑO	SALARIO PAGADO	% RECONOCIDO ALPINA	% LAUDO ARBITRAL	DIFERENCIA %	DIFERENCIA SALARIO	TOTAL ADEUDADO DE AGOSTO A MAYO
2015	\$ 1.910.200,00	3,66%	5,60%	1,94%	\$ 37.057,88	\$ 370.578,80
2016	\$ 2.039.600,00	6,77%	9,70%	2,93%	\$ 59.760,28	\$ 597.602,80
2017	\$ 2.128.800,00	4,37%	5,37%	1,00%	\$ 21.288,00	\$ 212.880,00
2018	\$ 2.196.100,00	4,09%	5,37%	1,28%	\$ 28.110,08	\$ 164.912,47

Finalmente, se ordenará la indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su exigibilidad hasta la data que la demandada efectúe el pago de los mismos, en atención a la fórmula dispuesta por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En ese sentido, no se condenará a los intereses moratorios solicitados en la demanda, por cuanto no hay norma legal que los establezca en situaciones como la aquí discutida.

Así se deja estudiada la consulta de la sentencia.

Sin costas en esta instancia, por tratarse de dicho grado. Las de primera instancia serán a favor del trabajador y a cargo de la demandada, por cuanto la demanda salió avante 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: REVOCAR la sentencia proferida el 14 de marzo de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de MAURICIO ALARCÓN DURÁN contra ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A., en su lugar, se CONDENA a la demandada a pagar a favor del demandante las siguientes sumas y conceptos:

- \$206.382,40 por los meses de junio y julio de 2015;
- \$370.578,80 por los meses de junio y julio de 2016;
- \$219.053,04 por los meses de junio y julio de 2017;
- \$370.578,80 de agosto de 2015 a mayo de 2016;
- \$597.602,80 de agosto de 2016 a mayo de 2017;
- \$212.880,00 de agosto de 2017 a mayo de 2018;
- \$164.912,47 de agosto de 2018 al 26 de enero de 2019;
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia. Las de primera a cargo de la demandada.

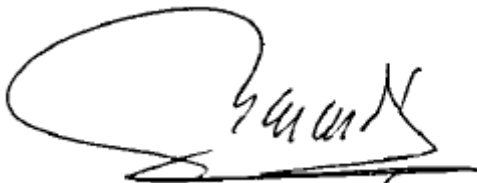
TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUÍN DE LA ROSA QUESSEP

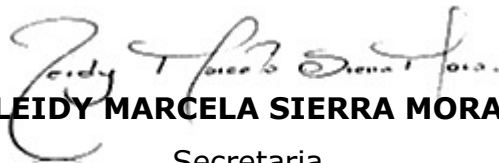
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria