

Radicación n° 67700

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

Magistrado ponente

SL9144-2015

Radicación n° 67700

Acta 22

Bogotá, D. C., ocho (08) de julio de dos mil quince (2015)

Resuelve la Corte el recurso de ANULACIÓN interpuesto por el apoderado de la empresa EVERFIT S.A., contra el laudo del 18 de marzo de 2013, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para dirimir el conflicto colectivo existente entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE COLOMBIA, SINTRATEXIL, comité seccional El Retiro, y la recurrente.

I. ANTECEDENTES

La organización sindical mencionada presentó el 18 de marzo de 2013 un pliego de peticiones a la empresa EVERFIT S.A., constante de seis artículos; la etapa de arreglo directo se inició el 18 de abril de 2013, se prorrogó y terminó el 27 de mayo siguiente, sin que las partes llegaran a ningún acuerdo; el Tribunal de Arbitramento Obligatorio se constituyó, integró y aprobó según Resoluciones 00003898 de 22 de octubre de 2013, 000458 de 5 de febrero de 2014, y 001281 de 20 de marzo de 2014 del Ministerio de la Protección Social.

II. EL LAUDO ARBITRAL

La correspondiente solución al conflicto fue emitida por el tribunal el 27 de junio de 2014, y en ella accedió a las peticiones tituladas Folletos del laudo, Vigencia, Incrementos de salarios, y negó las referentes a normas convencionales vigentes, garantía de cumplimiento convencional, prima por firma de convención y traslados.

III. RECURSO DE ANULACIÓN

La empresa presentó recurso de anulación de laudo únicamente en lo que atañe al punto titulado «Incrementos salariales».

A. PRETENSIÓN PRINCIPAL:

La recurrente presenta objeciones a la bonificación sin carácter salarial, así como al incremento salarial, ordenados por el Tribunal para los años 2014 y 2015, por considerar que tales reconocimientos son contrarios a la ley, y ser manifiestamente inequitativos. Las razones de disconformidad son:

La empresa se lamenta de que el tribunal hubiere reconocido un incremento retroactivo con el

argumento de que los trabajadores sindicalizados, 9 en total, no habían recibido aumento salarial desde abril de 2011, razón por la cual calculó a esta fecha el valor de lo que supuestamente habían dejado de recibir por el periodo 2011-2014, con lo que, estima, invadió un tiempo anterior a la iniciación del conflicto colectivo, es decir anterior al 18 de marzo de 2013, fecha de presentación del pliego.

Adicionalmente califica de inequitativa la referida bonificación decretada por el cuerpo colegiado, en razón, según su dicho, a que el cálculo de la retroactividad económica se hizo con base en incrementos distintos al IPC anual causado en el periodo 2011-2014, pues, afirma, tomó para ello los incrementos al salario mínimo practicados en cada uno de los años del periodo mencionado, con lo que, a su juicio, desconocieron claramente que la empresa venía generando pérdidas como consecuencia de las dificultades propias de la actividad de confecciones, tanto por la competencia de los productores asiáticos como por la devaluación, es decir, aclara, la pérdida de valor del peso frente al dólar, lo que generó la suspensión de las exportaciones que en época anterior hacía la empresa, los constantes cambios que se han debido efectuar en la estrategia de la compañía con el fin de buscar viabilidad al negocio, argumentos que dice haber expuesto en la ocasión correspondiente.

De igual manera, para la empresa es manifiestamente inequitativo el incremento salarial resuelto por el Tribunal, puesto que establece un salario que resulta superior en \$169.600 mensuales sobre el ingreso que tenían los trabajadores al momento de la presentación del pliego de peticiones. Asegura que, dicho incremento, sobrepasa no solo el porcentaje del IPC del periodo respectivo, sino, incluso, lo que fue incrementado el salario mínimo legal porcentualmente en ese lapso; considera que tal salario fue fijado con absoluto desconocimiento de las condiciones económicas precarias de la empresa que fueron ampliamente explicadas a los árbitros con la debida documentación.

Lo mismo predica respecto al incremento para el segundo año de vigencia del laudo, al decretarlo con base en el mismo porcentaje que resuelva el gobierno para el salario mínimo legal; afirma que es inequitativo, porque los nueve trabajadores sindicalizados que quedan en la empresa tienen, a la fecha, un salario muy superior al salario mínimo legal, esto es, un salario de \$717.316 mensual, más el auxilio de transporte respectivo que concede la ley.

Alega que la empresa había designado a la Dra. Adriana María Vergara como árbitro para este conflicto, sin que se hubiese tenido en cuenta este nombramiento, por lo que el tribunal de arbitramento adujo que la empresa había guardado silencio.

B. CLÁUSULA ACUSADA:

INCREMENTOS SALARIALES. La sociedad EVERFIT S.A., reconocerá una suma única no constitutiva de salario para ningún efecto, por valor de DOS MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$2.350.000) m.cte., los cuales deben ser pagados a cada uno de los trabajadores beneficiarios del laudo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición del presente Laudo Arbitral.

A partir del primero (1) de julio de 2014, el salario mensual para los trabajadores beneficiarios del laudo se fija en la suma de OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS OCHO PESOS (\$886.608.00) m.cte. mensual.

A partir del primero (1) de julio de 2015, los salarios se incrementarán en el mismo porcentaje que aumente el salario mínimo acordado por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o sea decretado por el gobierno nacional para el año 2015.

C. CLÁUSULA DEL PLIEGO:

ARTÍCULO 4: SALARIOS:

Los salarios vigentes en C.I. KREATE S. A. se incrementarán en un diez por ciento (10%) a partir del 1° de abril de 2013

CONSIDERACIONES

1. De la bonificación única sin carácter salarial:

La inconformidad de la censura se contrae exclusivamente al tema de los salarios; en primer lugar, sostiene que el tribunal, mediante el laudo proferido el 27 de junio de 2014, decretó un aumento retroactivo con el argumento de que los nueve trabajadores sindicalizados no habían tenido aumento salarial desde abril de 2011, y que, por esto, había calculado a esta última fecha el valor de lo que supuestamente habían dejado de recibir los trabajadores por el periodo 2011-2014, lo que estima violatorio de la ley por haber hecho retroactivo el equivalente al incremento salarial del primer periodo, y que invadió tiempo anterior a la iniciación del conflicto colectivo, es decir previo al 18 de marzo de 2013, día en que fue presentado el pliego de peticiones.

Si bien la recurrente no precisó a qué parte de la cláusula titulada «Incremento de Salarios» dirige el precitado ataque, entiende la Sala, con base en el acta No. 5 de fl. 56, que se está refiriendo al primer inciso, donde el tribunal reconoció una suma única, sin carácter salarial para todos los efectos, equivalente a \$2.350.000, pagadera dentro de los 30 días siguientes a la expedición del laudo, adicional a los aumentos establecidos en los incisos 2° y 3° siguientes, los que también ordenó a partir del 1° de julio de 2014 y 1° de julio de 2015, respectivamente, en vista de que los salarios no habían experimentado alza alguna desde el 1° de abril de 2011.

Dice la citada acta, en relación con el punto a salarios contenido en el artículo 4° del pliego precitado al comienzo de la presente decisión:

En consideración a las condiciones económicas de la sociedad C.I. KREATE S.A., al incremento de costos en la canasta familiar, en razón a que las partes tienen facultad legal de acordar los incrementos, que a falta de acuerdo entre las mismas el Tribunal de Arbitramento tiene facultad legal para determinarlo, con razones de justicia y equidad, los árbitros, de manera unánime, señalan que a cambio de un incremento salarial retrospectivo, se reconozca por parte de la sociedad C.I. KREATE S.A., una suma única no constitutiva de salario para ningún efecto, por valor de DOS MILLONES TRESCIENTES CINCUENTA MIL PESOS (\$2.350.000,00 m. cte.), los cuales deben ser reconocidos a los trabajadores beneficiarios del laudo, dentro de los 30 días siguientes a la expedición del presente Laudo Arbitral.

Adicionalmente, en razón a que los salarios no han sido incrementados desde el 1° de abril de 2011, con el fin de que los trabajadores conserven el poder adquisitivo de sus salarios, se señala que a partir del primero (1) de julio de 2014, los salarios quedarán en la suma de OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL MESICIENTOS (\$886.608,00).

A partir del 1° de julio de 2015, los salarios se incrementarán en el mismo porcentaje que

aumente el salario mínimo acordado por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o sea decretado por el gobierno nacional para el año 2015.

En el pre transcrito pasaje del acta no.5, visible a fl. 56, se aprecia por la Sala que el tribunal motivó el reconocimiento de la bonificación puesta en entre dicho por la apoderada de la empresa en que, a falta de acuerdo entre las partes negociadoras sobre el punto, le competía a ese cuerpo colegiado tomar una determinación, con base en razones de equidad y justicia, por lo que, a cambio de un incremento salarial retrospectivo, es decir un aumento mensual desde una fecha anterior a la del laudo (27/06/2014), o sea a partir del 1º de abril de 2013 como fue solicitado el reajuste salarial del 10% en el pliego de peticiones (fl.15), de forma unánime, decidió reconocer la referida bonificación por una sola vez y sin carácter salarial.

De acuerdo con los argumentos de ataque al punto objeto de estudio expuestos por la censura, la discrepancia radica en que, a juicio de la recurrente, esta bonificación compensatoria de un no aumento del salario por el tiempo anterior a la vigencia del laudo es ilegal por ser retroactiva y comprender un lapso por fuera de la negociación, ya que el pliego de peticiones fue presentado el 18 de marzo de 2013.

Sin embargo, conforme a lo atrás visto, no fue que el tribunal con la referida bonificación concedida por una sola vez y sin carácter salarial reconociera un aumento retroactivo respecto de un tiempo más allá de la fecha de presentación del pliego como lo alega el recurrente, dado que, según los términos en que fue reconocida, esta se ha de pagar, por una sola vez, «dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición del presente Laudo Arbitral.»

Así las cosas, bien se puede considerar que esta bonificación equivalente a \$2.350.000, sin carácter salarial, compensa el aumento de la remuneración laboral de los trabajadores por los 15 meses que transcurrieron desde el 1º de abril de 2013 (como fue solicitado en el pliego presentado el 18 de marzo de 2013) hasta el 30 de junio de 2014 (data de la decisión arbitral), si se observa que el laudo objeto de estudio, igualmente, dispuso un verdadero incremento salarial, pero a partir del 1º de julio de ese año.

Por tanto, desde esta perspectiva que acoge la Sala, la bonificación representa un ingreso mensual, sin incidencia prestacional alguna, retrospectivo y dentro del tiempo comprendido en la negociación, por el valor nominal de \$156.667.

Es criterio pacífico de la Sala que los incrementos salariales sí pueden ser retrospectivos, por tanto, también lo puede ser una bonificación reconocida por una sola vez, sin incidencia prestacional, cuando es otorgada con la finalidad de corregir el desequilibrio económico que eventualmente puedan sufrir los trabajadores con la prolongación de la solución del conflicto colectivo, en el caso de que las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un tribunal de arbitramento (sentencia de 6 de mayo de 2002, rad. 18380), como sucedió en el sublite.

De vieja data la jurisprudencia de esta Sala, distingue entre la irretroactividad del laudo y la retrospectividad, como excepción, de los incrementos salariales ordenados mediante laudo arbitral, verbigracia en la sentencia de anulación CSJ SL del 4 de dic. de 2012, No. 55501, en la cual se reiteró la del 6 de mayo de 2002, No. 18380, a saber:

Sobre el tema, en sentencia de anulación calendada 6 de mayo de 2002, radicado 18380, esta Corporación dijo:

"(...) En cuanto a la vigencia del laudo arbitral, otro de los puntos controvertidos por el sindicato, se tiene que por regla general éste produce efectos 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 a lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que subrogó el 479 del C.S. del T. No obstante lo anterior es criterio jurisprudencial definido, desde Sentencia de Sala Plena de Casación Laboral de julio 19 de 1982, es decir cuando estaba compuesta por dos secciones, que **la vigencia de los aumentos salariales pueden tener efecto retrospectivo; exégesis orientada a 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 abocadas a su definición por un tribunal de arbitramento, mediando incluso en algunos casos la huelga. Tesis que halla pleno respaldo en la nueva Constitución Política puesto que ésta determina la naturaleza vital y por consiguiente móvil de la remuneración salarial**".

[...]

Igualmente, debe tenerse en cuenta que tal como ya se analizó en el punto de la "vigencia del Laudo", **tratándose del aumento de salarios, el tribunal de arbitramento cuenta con la atribución o potestad de fijar su incremento retrospectivamente y no retroactivamente. Ello de acuerdo a las particularidades de cada conflicto**, como en efecto lo hizo, al disponer dicho aumento para los años 2011 y 2012.

Por ello resulta completamente válido que cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un tribunal de arbitramento, se decreten los incrementos salariales de manera retrospectiva, decisión que al depender de las circunstancias específicas del conflicto sometido a su conocimiento, se debe adoptar esencialmente en equidad.

En consecuencia, no le merece a la Sala ningún reproche, que en este asunto el aumento salarial se hubiera ordenado con retrospectividad al 12 de septiembre de 2010. Resalta esta vez la Sala.

Conforme a lo anterior, no resulta ilegal que, junto con los aumentos ordenados a partir del 1° de julio de 2014 y 1° de julio de 2015, es decir hacia el futuro, el órgano colegiado temporal también haya dispuesto, mediante el pago de una suma única no salarial, compensar la devaluación del salario por el tiempo anterior a estos aumentos, cursado dentro del proceso de la negociación colectiva.

Así pues, no se accederá a la petición de nulidad de cara a la pluricitada bonificación, pues resulta claro que, con este beneficio dispuesto por el cuerpo colegiado, en estricto sentido, no se realizó un aumento salarial que abarca un tiempo anterior a la presentación del pliego, como equivocadamente lo sostiene la impugnante, puesto que así no lo previó el tribunal, según la redacción del artículo acabada de ver; tanto fue así, que, dentro del mismo artículo titulado «Incremento de salarios», en realidad, los aumentos al ingreso mensual retributivo de la prestación personal del servicio se ordenaron, de forma expresa, para dos periodos: el primero, desde el 1° de julio de 2014; y el segundo, a partir del 1° de julio de 2015, lo que significa que estos ajustes se decretaron para ser aplicados dentro de la vigencia del laudo; si bien, al ordenar estos, el juez colegiado en equidad hizo referencia al 1° de abril de 2011, fue para definir la tasa de aumento de los salarios correspondiente a la vigencia de laudo, no, para calcular la bonificación en cuestión; con este propósito, tuvo en consideración desde cuándo los salarios

permanecían estáticos, para fijar un parámetro de incremento que resultara equitativo para ambas partes; por lo que, finalmente, concedió a los trabajadores, bajo el concepto incrementos de salarios, una suma única sin incidencia prestacional, para compensar la movilidad salarial desde la fecha de presentación del pliego a la fecha del laudo (15 meses); y, en adelante, por los dos años de vigencia de la resolución arbitral, dos incrementos anuales, es decir se ciñó a los extremos temporales de la negociación y a la vigencia del laudo; en consecuencia, la bonificación objeto de estudio por la Sala no es ilegal.

Por último, en cuanto a la legalidad de la bonificación única concedida por el tribunal a los beneficiarios del laudo, dentro del punto salarios, rebatida por la empresa, además de lo ya dicho sobre la potestad de los árbitros de aplicar la retrospectividad en el tema de salarios, conviene recordar que los porcentajes de incremento salarial pretendidos en el pliego de peticiones no son una camisa de fuerza para resolver esa discrepancia de orden económico entre las partes, puesto que los árbitros, como falladores en equidad, deben resolver atendiendo las circunstancias fácticas de cada parte, y tomar la mejor decisión que garantice el principio de movilidad salarial contenido en el artículo 53 de la Constitución y salvaguardar el equilibrio económico de la empresa. De tal suerte que no se excedió el tribunal, cuando en vez de reconocer el 10% de aumento salarial pretendido, a partir del 1º de abril de 2013, por los trabajadores beneficiarios de la negociación colectiva del sublite, redistribuyó tales aspiraciones salariales en la forma como lo hizo.

En aras de la función unificadora de la jurisprudencia, cumple recordar una vez más por esta Sala sobre el ámbito de competencia de los árbitros, en lo que atañe a los aumentos salariales:

Pues bien, en primer lugar, es pertinente recordar, que los árbitros no están obligados a ceñirse rigurosamente a los porcentajes de aumento salarial planteados por las partes en el juego dialéctico de propuestas y contrapropuestas propio del conflicto de trabajo, por cuanto la ley no obliga a resolver todo el tema económico en los términos propuestos por éstas, sino sólo en la medida en que dichas aspiraciones permitan una solución equitativa del diferendo.

Del mismo modo, se ha sostenido que a la Corte en sede de anulación, no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta, clara y notoriamente inequitativa, o que desconozca derechos mínimos de los trabajadores, o se vulneren derechos constitucionales y legales, circunstancias que en este asunto no acontecen.

Por lo tanto, si el tribunal no decretó el incremento salarial en los términos solicitados por la organización sindical, sino el que en equidad consideró era el que convenía a las partes para la mejor solución del diferendo colectivo, ello no significa que los árbitros estén desbordando sus facultades.

Igualmente, debe tenerse en cuenta que tal como ya se analizó en el punto de la "vigencia del Laudo", tratándose del aumento de salarios, el tribunal de arbitramento cuenta con la atribución o potestad de fijar su incremento retrospectivamente y no retroactivamente. Ello de acuerdo a las particularidades de cada conflicto, como en efecto lo hizo, al disponer dicho aumento para los años 2011 y 2012.

Por ello resulta completamente válido que cuando las partes no lleguen a un arreglo directo y sea necesaria su definición por un tribunal de arbitramento, se decreten los incrementos salariales de manera retrospectiva, decisión que al depender de las circunstancias específicas del conflicto

sometido a su conocimiento, se debe adoptar esencialmente en equidad[1].

La sociedad recurrente también rebate la citada bonificación tildándola de ser abierta y manifiestamente inequitativa, porque, según su dicho, su cálculo retroactivo se hizo teniendo en cuenta incrementos distintos al IPC anual causado en el periodo 2011-2014, y que, por el contrario, se tuvo en cuenta un porcentaje muy superior, puesto que, afirma, los árbitros tomaron como referente el incremento del salario mínimo legal de cada uno de los años del periodo mencionado, con desconocimiento, en su criterio, que la empresa ha venido generando pérdidas debido a las distintas dificultades económicas por las que le ha tocado pasar.

Es decir que, a juicio de la empresa, la bonificación es a todas luces inequitativa por cuanto, para su cálculo no se tuvo en cuenta el IPC, sino el porcentaje de incremento del salario mínimo supuestamente aplicado en el interregno del 1º de abril de 2011 al 1º de julio de 2014.

De haber sido, como dice la censura, que la bonificación se determinó con base en el incremento del salario mínimo, en vez del IPC, lo que es una suposición del recurrente, dado que, en la motivación del laudo no se hizo especificación en este sentido, en todo caso considera la Sala que el argumento del atacante del laudo es infundado, toda vez que el factor de aumento del SMLM no es un criterio abiertamente inequitativo como ella lo asevera, dado que, conforme se puede ver enseguida, la tasa de ajuste del salario mínimo no dista mucho de la variación anual del IPC, entre los años 2011 al 2014, a los que la censura refiere como soporte para su crítica, no obstante, se itera, que el tribunal no hizo alusión a ellos y que tampoco relacionó la susodicha bonificación como aumento de los años 2011 al 2014, sino que esto lo supone el contradictor de la sentencia.

Año	Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual	Variación % anual *	Decretos del Gobierno Nacional
2011	17.853,33	535.600,00	4,00	033 de enero 11 de 2011
2012	18.890,00	566.700,00	5,80	4919 de diciembre 26 de 2011
2013	19.650,00	589.500,00	4,02	2738 de diciembre 28 de 2012
2014	20.533,33	616.000,00	4,50	3068 de diciembre 30 de 2013



Así que unos puntos demás por encima del incremento del IPC aplicados en el reajuste del salario mínimo, a simple vista no es desproporcionado, cuando es bien sabido que el ajuste por IPC, solo ayuda a mantener el poder adquisitivo de la moneda, pero no se trata de un real aumento de ingresos, el que solo se ve reflejado cuando se reconocen unos puntos por encima de la inflación.

Con todo, si la empresa estimaba que el pago de la pluricitada bonificación afectaba y rompía el equilibrio económico de su negocio, ha debido allegar a la Sala elementos de juicio que la llevaran a concluir la inequidad alegada, pero la sola afirmación de que, en vista de la difícil situación económica por la que ella atraviesa, se debió tomar el IPC, en vez del aumento del salario mínimo, solo porque aquel es inferior, no es una razón de peso para que la Sala concluya que el reconocimiento de la citada bonificación rompe los parámetros de equidad, si, por el contrario, el aumento del salario mínimo, fue el que tuvieron, por lo menos, la mayoría de los colombianos de bajos ingresos, y que la realidad de los trabajadores destinatarios del laudo fue que no tuvieron aumento desde el 1° de abril de 2011 y que se dispuso que la bonificación se reconocería dentro de los 30 días siguientes a la fecha de expedición del laudo (27 de junio de 2014), pero que a la fecha de la presente decisión esto no ha ocurrido, porque todavía no ha cobrado ejecutoria esta decisión.

Se ha de reiterar una vez más por esta Corte, en sede de anulación de laudo, que no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta, clara y notoriamente inequitativa, o que desconozca derechos mínimos de los trabajadores, o se vulneren derechos constitucionales y legales, circunstancias que en este asunto no acontecen.

Sobre la equidad, frente a los aumentos ordenados por un tribunal de arbitramento en una tasa superior a la de variación del IPC, como ocurre en el sublite, esta Corte ha dicho:

Para decidir este punto, debe recordar la Corte que las decisiones arbitrales de contenido económico sólo podrían ser anuladas por ella en tanto sean inequitativas, ya que el fundamento

de dichas decisiones es la equidad. Para el asunto bajo examen, es pertinente anotar que el incremento salarial decretado por el Tribunal de Arbitramento puede considerarse razonable y proporcionado sin encontrar en el mismo elementos negativos que puedan afectar notoriamente en el campo económico al Departamento de Cundinamarca.

Pero además y acorde con la añeja jurisprudencia de la Sala, el aumento salarial en casos como el que ahora se aborda no resulta inequitativo; en cambio es apenas prudente, que en nada compromete a la entidad porque no es excesivo lo concedido[2].

Por lo acabado de decir, y otras consideraciones más que seguidamente se expondrán, tampoco se le dará la razón a la sociedad en su petición de nulidad de los aumentos ordenados para los años 2014 y 2015.

La censura sustenta la inequidad de los incrementos salariales del 2014 y 2015 ordenados en el laudo que ocupa la atención de la Sala, en que la remuneración fijada para el 2014 es superior a la que tenían al momento de la presentación del pliego de peticiones en \$169.600 mensuales, por tanto, afirma, el alza sobrepasa no solo los aumentos del IPC, sino también los del salario mínimo aplicado en el mismo lapso; y respecto del incremento del 2015, que fue ordenado con base en el incremento legal del salario mínimo mensual, alega que es inequitativo porque los trabajadores beneficiarios de este, a la fecha del recurso, tenían un salario equivalente a \$717.316, más el respectivo auxilio de transporte, el que, en su criterio, es un ingreso «muy superior al salario mínimo».

Basta ver las veces que cabe el salario mínimo legal mensual en el salario mensual extralegal de los trabajadores sindicalizados que tenían a la fecha de presentación del pliego, o sea el mismo en el 2011 (SMEX 2011), y el señalado para el 2014 (SMEX 2014), para ver que la variación aplicada por el tribunal, al compararse el valor del salario de los trabajadores entre estas dos fechas es razonable, lo que desvirtúa que los incrementos ordenados en el laudo son inequitativos.



Como se deduce de lo anterior, los salarios de los trabajadores sindicalizados antes del aumento ordenado por el laudo para el 1° de julio de 2014 (constante desde el 1° de abril de 2011), estaban 34% por encima del mínimo, es decir lo superaban en menos de la mitad, lo cual se compadece con la finalidad propia de la negociación colectiva, cual es la de mejorar las condiciones laborales mínimas contenidas en la ley. Y, en los términos del laudo objeto de examen, estos solo se incrementan a partir del 1° de julio de 2014 en adelante, para quedar en un 44% por encima del mínimo, lo que arroja un alza real respecto del mínimo legal del 10%, (en tres años y tres meses, periodo en el que no hubo aumento), sin que todavía lo sobrepase en el 50%, lo cual no resulta desproporcionado; sobre todo si se tiene en cuenta que, se itera, pasaron tres años y tres meses sin incremento, y que la bonificación concedida es una suma única sin carácter salarial, es decir sin incidencia prestacional. A más de que la variación del IPC entre el 1° de abril de 2011 al 1° de julio de 2014, según datos tomados del DANE, fue del 9.17%, es decir un poco menos de lo que se le incrementó a los trabajadores por encima del salario mínimo.

Por último, resta decir que a nada conduce el reparo de la recurrente relacionado con la

designación del árbitro por parte de la empresa para la conformación del tribunal, por cuanto versa sobre hechos presentados al inicio de la constitución de ese cuerpo colegiado, los cuales debieron ser planteados por la empresa ante el ministerio del ramo en su oportunidad, pero, según los antecedentes registrados en todo el proceso arbitral, no lo hizo; e igualmente guardó silencio sobre el tema cuando intervino ante el tribunal debidamente constituido.

Así las cosas, lo dicho llevará a la confirmación de lo decidido por el Tribunal en el tema de salarios, único objeto de impugnación por la sociedad empleadora.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: No anular el artículo titulado «**INCREMENTO DE SALARIOS**» dentro del laudo del 18 de marzo de 2013, proferido por el Tribunal de Arbitramento convocado para dirimir el conflicto colectivo existente entre el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE COLOMBIA, SINRATEXTIL**, comité seccional El Retiro, y la recurrente empresa **EVERFIT S.A.**

SEGUNDO: Devuélvase el expediente al ministerio de la protección social para lo de su cargo.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE.

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Presidenta de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

[1] CSJ SL 2 de mayo de 2012, No. 53128.

[2] CSJ SL 10 de agosto de 20014, No 24732

2



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024



logo