

RETROSPECTIVIDAD Y RETROACTIVIDAD SALARIAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

En las dinámicas de negociación colectiva, es natural que uno de los principales puntos de inflexión sea el tiempo y modo en los que se realizarán los incrementos salariales para los trabajadores miembros de la organización sindical en conflicto. De ahí que, las partes no siempre lleguen a un acuerdo y, por ende, trasladen dicho conflicto a un Tribunal de Arbitramento, con el propósito de que este ponga fin al mismo.

Así las cosas, surgen dos conceptos importantes que lideran la discusión salarial, como lo son la retrospectividad y retroactividad. En ese orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral en sentencia SL-1332 de 2023 con ponencia del Magistrado ponente Luis Benedicto Herrera Díaz, recordó la diferencia de estos dos conceptos. Al respecto indicó:

- **Retrospectividad:** La Corte ha admitido que, en el caso de los incrementos o aumentos salariales, las decisiones arbitrales pueden tener un efecto retrospectivo con miras a reestablecer el desequilibrio económico que puedan sufrir los trabajadores con la prolongación del conflicto colectivo, cuando se haya agotado la etapa de arreglo directo sin acuerdo alguno. Sin embargo, será competencia de los arbitro de terminar la manera en la cual se presentarán los incrementos salariales en el tiempo, pero siempre salvaguardando la situación financiera de la empresa y de los trabajadores.
- **Retroactividad:** De manera reiterada la Corte ha recordado que los efectos económicos y jurídicos de un laudo arbitral son oponibles desde el día que este queda ejecutoriado. De allí que el fenómeno de retrospectividad sea la excepción a la regla, toda vez que los árbitros no pueden afectar condiciones consolidadas en el tiempo.

Teniendo claro los dos conceptos expuestos, es momento de presentar recomendaciones especiales que toda empresa o empleador en el país debe tener presente al momento de exponer su situación económica al Tribunal de Arbitramento que resolverá su conflicto colectivo:

1. **Información financiera de fácil comprensión:** En compañía de su equipo asesor, deberá elaborar un informe económico de fácil comprensión para los árbitros, para que estos puedan extraer los argumentos necesarios para evaluar la pertinencia de un incremento salarial.

2. **Historial de incrementos salariales en la empresa:** Se debe realizar una presentación estratégica que refleje el historial de incrementos salariales en la organización, en aras de justificar las razones de los topes contemplados en la etapa de arreglo directo.
3. **Proyección de los costos:** Así mismo, se deberá hacer un ejercicio financiero en aras de demostrar al Tribunal de Arbitramento las implicaciones económicas y operativas que generarían si se llegará a conceder las pretensiones del sindicato.

Desde luego, en caso en que usted tenga dudas en la forma de plantear su estrategia legal en su conflicto colectivo, todo nuestro equipo especializado en la materia estará atento para realizar el debido acompañamiento que usted o su organización necesita.

Por: Juan Sebastián López Jiménez
slopez@scolalegal.com
09 de agosto de 2023