



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**Magistrado ponente**

**SL1953-2021**

**Radicación n.º 72691**

**Acta 18**

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpusieron **JOSÉ DANIEL JEREZ DURÁN, LUIS EUDORO GUZMÁN SÁNCHEZ y LUIS ALFONSO MOJICA RODRÍGUEZ** contra la sentencia proferida el 30 de julio de dos mil quince (2015), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en el proceso ordinario laboral que le adelantan a la empresa **CROWN COLOMBIANA S.A.**

## **I. ANTECEDENTES**

Los citados accionantes, instauraron demanda ordinaria laboral contra la sociedad Crown Colombiana S.A., en procura de que se hagan las siguientes declaraciones: **i)** Que entre José Daniel Jerez Durán y la empresa demandada existió contrato de trabajo a término indefinido desde el 13 de septiembre de 1999, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa por la empleadora el 18 de septiembre de 2013; **ii)** Que entre Luis Eudoro Guzmán Sánchez y la

enjuiciada existió contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de junio de 1997, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa por la empleadora el 18 de septiembre de 2013; y **iii)** Que entre Luis Mojica Rodríguez y la enjuiciada existió contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de junio de 1997, el cual fue terminado en forma unilateral y sin justa por la empleadora el 18 de septiembre de 2013.

Como consecuencia de lo anterior, solicita que se condene a la convocada a juicio a pagar a cada uno de los demandantes, la indemnización extralegal por despido injusto, la reliquidación de salarios y prestaciones legales y convencionales, incremento salarial extralegal, prima de junio, navidad y vacaciones establecida en la convención, bono por antigüedad, indemnización por falta de pago en los términos del artículo 65 del CST, indexación y costas del proceso.

Como fundamento de tales pedimentos, manifestaron:

Que entre el señor José Daniel Jerez Durán y la llamada a juicio, se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 13 de septiembre de 1999, para desempeñarse como Técnico Inspector de Calidad; que posteriormente pasó a ejercer como Coordinador de Proyectos; que en 2013 devengaba un salario de \$4.034.160.

Luis Eudoro Guzmán Sánchez, se sostuvo que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 10 de junio de 1997, para desempeñarse como Coordinador de Producción; que en 2013 devengaba un salario de \$5.785.600.

Luis Alonso Mojica Rodríguez, manifestó que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 10 de junio de 1997, para desempeñarse como Coordinador de Producción; que en 2013 devengaba un salario de \$5.785.600.

Como hechos comunes, relataron que en la empresa demandada existe una organización sindical denominada SINTRAMETAL Subdirectiva Tocancipá, con la que se suscribió convención colectiva vigente desde el 2 de julio de 2011 al 1 de mayo de 2013; que el 18 de junio de 2011, la enjuiciada exigió a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, firmar documento con destino al sindicato y la Gerencia de Recursos Humanos, renunciando a los derechos convencionales; que la demandada tenía conocimiento que para esa data Sintrametal agrupaba más de la tercera parte del total de los trabajadores dicha empresa; que dicho documento fue elaborado por la enjuiciada y no fue suscrito de manera libre y voluntaria por ellos; que no renunciaron expresamente a los beneficios del acuerdo extralegal suscrito el 11 de julio de 2011, como tampoco a los consagrados en convenciones posteriores 2013-2016, por lo que se les adeuda las prestaciones e indemnizaciones reclamadas.

La sociedad convocada al proceso, al dar contestación a la demanda, se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En relación con los supuestos fácticos que soportan las súplicas, aceptó la existencia de los vínculos contractuales en los extremos temporales señalados, el cargo desempeñado y el salario devengado por el señor Jerez, la existencia del sindicato de trabajadores, la suscripción de convenciones colectivas; a los demás hechos, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

En su defensa, sostuvo que los demandantes eran trabajadores de dirección, manejo y confianza; que una vez suscrita la convención colectiva con SINTRAMETAL, presentaron al sindicato y a la empresa comunicación en la que expresan su voluntad de renunciar a los beneficios de la convención colectiva, lo cual tiene como fuente el artículo 358 del CST, sin que obre escrito alguno retractándose de lo anterior; que en septiembre de 2013, las condiciones del mercado la obligaron a dar por terminado los contratos de trabajo. Propuso como excepciones de mérito, las de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, compensación, pago, prescripción y buena fe (fs. 136 a 162).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, puso fin a la primera instancia mediante sentencia del 12 de febrero de 2015, a través de la cual absolvió a la demandada de todas las pretensiones, e impuso condena en costas a la parte actora.

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Inconforme con la anterior determinación, la parte demandante apeló, y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, mediante sentencia que data del 30 de julio de dos mil quince (2015), confirmó la de primer grado.

En lo que interesa al recurso, el juez colegiado que en aplicación de principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del CPTSS, procedería a analizar los puntos propuestos en la apelación, señalando que el problema

jurídico a resolver consistía en determinar si la renuncia presentada por los demandantes contiene algún vicio del consentimiento, si la convención colectiva suscrita entre la empresa accionada y el sindicato se les aplicaba y si dicha dimisión cubre los futuros convenios.

Sostuvo, que no era materia de discusión que los accionantes estuvieron vinculados a la enjuiciada a través de contratos de trabajo en los extremos temporales señalados en la demanda, como se desprende de los documentos visibles a 50, 54, 163, 176 y 89, lo que además fue aceptado por la convocada al proceso; que de igual forma se encuentra acreditado que el Sindicato SINTRAMETAL, al 31 de diciembre de 2013, se encontraba inscrito y vigente, tal como con certificación de la coordinadora de grupo archivo sindical (f. 61); que adicionalmente, entre esa organización sindical y la accionada, se suscribió acuerdo colectivo con vigencia del 2 de julio 2011 al 1 de mayo 2013, y luego, otro a partir del 2 de mayo 2013 hasta el 1 de mayo de 2016, que obran a folios «62 a 79» (sic) y 75 a 85.

Expresó, que revisado el artículo 6º de la convención colectiva vigente para los años 2013 – 2016, indica que las disposiciones contenidas en el acuerdo colectivo vigente para 2011-2013, no fueron denunciadas continuar recibiendo en las relaciones laborales entre la organización sindical y la empresa, por lo que concluye que existe continuidad algunos beneficios que mencionas pactado inicialmente.

A renglón seguido, manifestó que entraría a resolver los puros de la apelación, precisando que el artículo 471 del CST, establece que cuando la convención colectiva sea parte de un sindicato cuyos afiliados exceda la tercera parte total de los

trabajadores de una empresa, las normas de la convención se extienden a todos los empleados de la misma sean o no sindicalizados.

Que a folios 51, 55 y 100, reposa las misivas a través de las cuales los demandantes indicaron a la organización sindical que renunciaban a los beneficios convencionales; los cuales se encuentran suscritos por ellos, reproduciendo su contenido.

Indicó, que la parte recurrente manifiesta, que las renunciaciones presentadas carecen de validez, en tanto ello ocurrió en vigencia la primera convención, por lo que sus efectos no pueden aplicarse al segundo acuerdo colectivo, asentando el *ad quem* que debe advertirse, que revisado el acervo probatorio no se evidencia vicio alguno en el consentimiento de los demandantes en las suscripciones de los documentos mediante el cual dimitieron de los beneficios convencionales.

Para llegar a dicha conclusión analizó las declaraciones de los testigos Édgar Javier Dueñas Araque y Luis Fernando Delgado Camargo, con base en las cuales dedujo que ellas dan cuenta de que fue una manifestación de voluntad de los promotores del proceso de no acogerse a los beneficios colectivos.

Agrego, que aun cuando el testigo Mario Iván Sánchez Martínez, dijo que a las instalaciones de la organización sindical llegó un paquete remitido por la dirección de Recursos Humanos de la empresa demandada el cual contenía renunciaciones a los beneficios convencionales vigentes, por parte de 35 trabajadores y que llamó su especial atención

que los documentos están elaborados en igual relación por parte de cada uno de trabajadores, acotó el juez plural, que no por ello puede demostrarse que existió alguna precisión para la suscripción de las misivas por parte del empleador, pues de esa circunstancia no puede colegirse que fueron obligados a firmar los documentos.

Refirió, que el demandante José Daniel Jerez, indicó que nunca estuvo afiliado al sindicato y que presentó la renuncia por solicitud de la administración de la compañía la cual nunca redactó; sin embargo, adujo el *ad quem* que al preguntársele respecto a las circunstancias de modo, tiempo y lugar, no fue claro en señalar cómo ocurrieron los hechos que atribuye como propios de la encartada; que también manifestó que tenía la oportunidad de desistir de la carta presentada pero que no lo hizo porque no confió en la empresa.

Por su parte, Luis Alfonso Mojica señaló que no redactó la carta de renuncia y que fue suscrita por obligación la empresa porque existía un elemento intimidante “*en el ambiente*”, teniendo en cuenta que se llevó a cabo una reunión en la cual les informaron a los trabajadores que quienes no se acogerán a los beneficios perderían su empleo; que añadió que no presentó alguna otra misiva por medio de la cual peticionara la reactivación de los beneficios colectivos a los cuales renunció.

Que de igual forma, el demandante Luis Eudoro Guzmán Sánchez coincidió con los anteriores deponentes en cuanto a la firma del documento aludido.

Con fundamento en lo anterior, puntualizó que no observa que se haya demostrado vicio del consentimiento respecto de las renunciaciones presentadas, pues de lo expuesto por los testigos y los demandantes se puede colegir, que estuvieron de acuerdo en firmar la abdicación de aquellos beneficios, siendo su voluntad y además, que posteriormente no manifestaron solicitud en contrario modificando o revocando la decisión de no beneficiarse de los acuerdos colectivos, por lo que no se apreciaron indebidamente los medios de prueba, como tampoco existió falta de valoración de otros, como se argumenta por la recurrente, por cuanto la juez de primera instancia valoró en conjunto el haz probatorio.

Aseveró, que en materia laboral rige el principio según el cual, incumben las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que de ellas persigue, acorde con lo previsto en el artículo 177 del CPC, aplicable en virtud del canon 145 del CPTSS

De otra parte, respecto a que la renuncia se presenta únicamente para la convención colectiva vigente para los años 2011 y 2013, y que por lo tanto, la suscrita en el año 2013 con vigencia al año 2016, le es aplicable a los demandantes, sostuvo que bastaba con decir que el acuerdo colectivo tiene por ministerio de la ley vocación de prorrogarse de manera automática, como lo establece el artículo 478 del CST, y en el evento de no querer continuar con las mismas cláusulas debe iniciarse su denuncia en la oportunidad debida, en los términos del 479 *ibidem*; que en ese orden, aclaró que el acto unilateral de los trabajadores que renunciaron a los beneficios convencionales, no puede entenderse como realizado de manera particular frente a la



convención colectiva de trabajo vigente sino también frente a las prórrogas automáticas de la misma, así como también de las eventuales modificaciones o cambios que se realicen, de tal suerte, que no puede exigirse al empleador que requiera al trabajador para cada periodo de una nueva renuncia, pues esta se considera frente de los beneficios convencionales consagrados desde luego en el acuerdo extralegal, y no podrá exigirse respecto de una inexistente.

Añadió, que además en cualquier momento los trabajadores podían si querían, desechar la renuncia que habían presentado o modificar su decisión, es decir, revocar la renuncia a los beneficios convencionales, pero que en este caso no se evidencia la voluntad de estos expresada en el sentido de haber pretendido modificar su decisión de modificar la declinación de aquellos beneficios convencionales.

Aseveró, que el derecho de asociación comporta no solo la libertad de afiliarse a un sindicato, sino también en sentido negativo la de no beneficiarse de los convenios colectivos, como se colige del artículo 358 del CST, que regula la libertad de afiliación. Para fundamentar lo anterior, reprodujo apartes de la sentencia CSJ SL, 28 sep. 2011, rad. 15650, en la que se analiza la renuncia de beneficios convencionales.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

La censura con el recurso extraordinario persigue, que se case el fallo confutado, y en sede de instancia, revoque el de primer grado, accediendo a las pretensiones contenidas en la demanda primigenia y se imponga condena sobre ellas.

Con tal propósito invocó tres cargos por la causal primera de casación laboral, frente a los cuales no hubo réplica.

## VI. CARGO PRIMERO

Acusó la sentencia confutada de ser violatoria de la ley sustancial por vía directa, en la modalidad de *«interpretación errónea del artículo del artículo 13, 14 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por la ley 584 de 2000 art. 2. artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto 2351 de 1965 art. 38. artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el Decreto- Ley 616 de 1954 art. 14, artículo 68 de la Ley 50 de 1990»*

Para demostrar el ataque, afirmó que el fallo acusado transgrede el artículo 13 del CST, por cuanto esta indica que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables; sin embargo, el *ad quem* al resolver el recurso de apelación, le dio un alcance totalmente distinto o diferente, al concluir que los demandantes renunciaron a los beneficios convencionales.

Expresó, que para sustentar el ataque, resulta necesario establecer, si era procedente que los demandantes renunciaran a los beneficios convencionales; para tal efecto, indicó que en la legislación anterior, el numeral 2 del artículo

39 de Decreto 2351/65, señalaba que cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, los no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato, a menos que el trabajador no sindicalizado renuncie expresamente a los beneficios de la convención.

En la legislación vigente, esto es, el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, se precisa que los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con la que contribuyen los afiliados al sindicato; que conforme a ello, no le asiste razón al juez plural, toda que con la entrada en vigencia de la Ley 50/90, quedó eliminada la posibilidad de que un trabajador renuncie a los beneficios convencionales.

Añadió, que si en gracia de discusión se admitiera la viabilidad de esa renuncia a los beneficios convencionales de los demandantes de fecha 15 y 18 de julio del año 2011, esta única y exclusivamente operaría para la convención colectiva vigente a la fecha de la comunicación, esto es, la suscrita el día 11 de julio de 2011, entre la demandada y el sindicato SINTRAMETAL, con vigencia del 2 de julio/11 hasta el 1 de mayo/13, y no para las convenciones colectivas de trabajo posteriores o futuras.

Puntualizó, que la sentencia impugnada es violatoria de la ley sustancial, por interpretación errónea del artículo 358 del CST, ya que la citada norma prevé la facultad que tienen los trabajadores de afiliarse o retirarse a las organizaciones

sindicales y no la potestad de renunciar a los beneficios de una convención colectiva de trabajo, como erróneamente lo interpretó el juzgador de alzada.

Que, en el caso bajo estudio, la sociedad demandada suscribió el 11 de julio/11 con SINTRAMETAL una convención colectiva de trabajo que rigió en la empresa del 2 de julio/11 al 1 de mayo/13; que conforme a ello, la renuncia que presentaron los demandantes hacen referencia a la «**convención colectiva trabajo vigente**», reproduciendo el contenido de cada una de aquellas dimisiones. (Negrillas y subrayado del texto original.

Seguidamente, dijo que posteriormente, la enjuiciada día 18 de junio/13, suscribió con la organización sindical SINTRAMETAL, una nueva convención colectiva de trabajo que rigió en la empresa desde el 2 de mayo/13 al día 1 de mayo/16; reproduce el artículo 478 del CST, argumentando luego que en relación a la prórroga automática de la convención colectiva de trabajo 2011 - 2013, no le asiste razón al juzgador de segundo nivel, toda vez que la convención suscrita el 11 de julio/11, no fue objeto de prórroga alguna, pues esta, fue denunciada oportunamente en los términos del artículo 479 del CST, y fue precisamente en ese acuerdo extralegal, donde se obtienen nuevos derechos a favor de los trabajadores de la enjuiciada, en la que se plasmaron beneficios distintos como la estabilidad laboral.

Con base en lo anterior, afirmó que se encuentra plenamente acreditada la «*interpretación indebida*» del artículo 478 del CST, por parte del Tribunal, pues como se ha manifestado, la cláusula 7 relacionada con la estabilidad

laboral, fue modificada en su totalidad y, de 22 artículos que contenía la convención colectiva 2011 – 2013, se estipularon 31 preceptos en el acuerdo extralegal vigente en 2013-2016, periodo en que la accionada dio por terminado los contratos de trabajo, esto es, el 18 de junio de 2013.

Expuso, que la sentencia también viola la ley sustancial en forma directa, por las siguientes razones:

*No haber dado por probado, estándolo, que los demandantes no renunciaron expresamente convención colectiva de trabajo suscrita el día 18 de junio de 2013 entre la demandada y el sindicato SINTRAMETAL.*

*No haber dado por probado, estándolo, que los demandantes no renunciaron expresamente convención colectiva de trabajo con vigencia en la empresa demandada del día 2 de mayo de 2013 al día 1 de mayo de 2016.*

*No haber dado por probado, estándolo, que los demandantes son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita el día 18 de junio de 2013 entre la demandada y el sindicato SINTRAMETAL, con vigencia en la empresa demandada del día 2 de mayo de 2013 al día 1 de mayo de 2016.*

*No haber dado por probado, estándolo, que la demandada estaba en la obligación de reconocer y pagar a los demandantes los salarios y prestaciones extralegales contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el día 18 de junio de 2013 con la organización sindical SINTRAMETAL.*

## **VII. CARGO SEGUNDO**

Lo redactó en los siguientes términos:

*Acuso la sentencia proferida por el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE ZIPAQUIRA (sic) de fecha 12 de Febrero de 2015, y la sentencia proferida por la Honorable SALA LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA el día 30 de Julio de 2015, [...]por ser violatoria de la ley sustancial, por falta de aplicación concretamente del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, los artículos 4 y 8 de la Ley 153 de 1887, artículos 1, 21, 43, 65, 467, 468 y 469 del Código Sustantivo del Trabajo, normas que consagran las pretensiones reclamadas.*

Para demostrar el embate, adujo que la sentencia viola la ley sustancial, por cuanto no aplicó los principios que se deben tener en cuenta para la constatación del contrato de trabajo; que la decisión no aplica de forma adecuada los preceptos legales y supraleales antes citados, el postulado de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales consagrado en el artículo 53 de la CN, 21 del CST, relativo a que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalecen las más favorables al trabajador, y el 43 *ibidem*, relativo a las cláusulas ineficaces.

Acotó, que de igual forma el fallo viola la ley, ya que pese a encontrar acreditado la existencia y vigencia de una convención colectiva de trabajo al momento de terminación de los contratos de trabajo de la parte actora, se niega su aplicación bajo el débil argumento de la comunicación denominada renuncia a beneficios convencionales suscrita por los demandantes el 18 de julio/11, es decir, antes de la entrada en vigor del acuerdo extralegal suscrito el 18 de junio/13.

Que también se transgredió la ley sustancial en forma directa, por las siguientes razones:

*No haber dado por probado, estándolo, que los beneficios consagrados en las normas laborales son irrenunciables (artículo 53 de la Constitución Política de Colombia),*

*De conformidad a lo anterior, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia son irrenunciables "los beneficios consagrados en las normas laborales", es decir, está prohibido renunciar a los beneficios consagrados en las normas laborales, y bajo este supuesto debe entenderse la prohibición de renunciar a todos los derechos y beneficios consagrados tanto en las normas legales como en las normas extralegales.*

*No haber dado por probado, estándolo, que en caso de duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalecen las más favorables al trabajador,*

*No haber dado por probado, estándolo, que en los contratos no produce ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la condición del trabajador en relación con lo que se establezca la convención colectiva de trabajo.*

*No haber dado por probado, estándolo, que la demandada estaba obligada a RELIQUIDAR a los demandantes las prestaciones extralegales.*

*No haber dado por probado, estándolo, que la demandada esta (sic) obligada a reconocer y pagar a favor de los demandantes la indemnización por falta de pago o sanción moratoria.*

## **VIII. CARGO TERCERO**

Atacó la decisión de segundo nivel, de violar la ley sustancial por vía indirecta, bajo el submotivo de «*aplicación indebida de los artículos 1, 5, 9, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 27, 37, 45, 54, 55, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 476, 477 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 51, 60, 1 51 y 145 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social; artículos 176, 177, 187, 197, 213, 262 y 268 del Código de Procedimiento Civil [...]».*

Como errores de hecho, señaló los siguientes:

1. *No dar por demostrado, estándolo, en la remota posibilidad de poder renunciar a los beneficios que consagran las normas laborales, que los demandantes JOSÉ DANIEL JEREZ DURAN (sic), LUIS EUDORO GUZMAN (sic) SÁNCHEZ y LUIS ALFONSO MOJICA RODR[Í]GUEZ mediante comunicación de fecha 18 de julio de 201 1, 15 de julio de 201 1 y 18 de julio de 201 1 renunciaron a la convención vigente, esto es, la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 1 1 de julio de 201 1 entre la demandada y el sindicato SINTRAMETAL con vigencia del 02 de julio del año 201 1 hasta el 1 de mayo del 2013.*
2. *No dar por demostrado, estándolo, que la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 1 1 de julio de 201 1 no fue objeto de ninguna prorrog.*
3. *No dar por demostrado, estándolo, que la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 1 1 de julio de 201 1*

*entre la demandada y el sindicato SINTRAMETAL tenía una vigencia del 02 de julio del año 2011 hasta el 1 de mayo del 2013.*

4. *Uno de los yerros más protuberantes y gravísimos en que incurre la sentencia impugnada, consiste en no dar por demostrado, estándolo, que la empresa demandada suscribió una nueva CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO el día 18 de junio del año 2013 con la organización sindical SINTRAMETAL con una vigencia del 02 de mayo del año 2013 hasta el 1 de mayo del 2016.*
5. *No dar por demostrado, estándolo, que la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013 entre la demandada y el sindicato SINTRAMETAL no ha sido objeto de ninguna prorroga (sic).*
6. *No dar por demostrado, estándolo, que los demandantes JOSÉ DANIEL JEREZ DURAN (sic), LUIS EUDORO GUZMAN (sic) SÁNCHEZ y LUIS ALFONSO MOJICA RODRIGUEZ (sic) no renunciaron expresamente a la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013 entre la demandada y la organización sindical SINTRAMETAL con una vigencia del 02 de mayo del año 2013 hasta el 1 de mayo del 2016.*
7. *No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo de los demandantes JOSÉ DANIEL JEREZ DURAN (sic), LUIS EUDORO GUZMAN (sic) SÁNCHEZ y LUIS ALFONSO MOJICA RODRIGUEZ (sic) finalizó en vigencia de la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013 entre la demandada y la organización sindical SINTRAMETAL con una vigencia del 02 de mayo del año 2013 hasta el 1 de mayo del 2016.*
8. *No dar por demostrado, estándolo, que los derechos y beneficios extralegales consagrados en la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 11 de julio de 2011 entre la demandada y el sindicato SINTRAMETAL con vigencia del 02 de julio del año 2011 hasta el 1 de mayo del 2013 son distintos y diferentes a los consagrados en la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013 entre la demandada y la organización sindical SINTRAMETAL con una vigencia del 02 de mayo del año 2013 hasta el 1 de mayo del 2016.*
9. *No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo de los demandantes JOSÉ DANIEL JEREZ DURAN (sic), LUIS EUDORO GUZMAN (sic) SÁNCHEZ y LUIS ALFONSO MOJICA RODRIGUEZ (sic) finalizaron en vigencia de la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013 entre la demandada y la organización sindical SINTRAMETAL.*
10. *No dar por demostrado, estándolo, que la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013 entre la demandada y la organización sindical SINTRAMETAL tiene una vigencia del 02 de mayo del año 2013 hasta el 1 de mayo del 2016.*



11. *No dar por demostrado, estándolo, que de conformidad al artículo 9 denominado "FAVORABILIDAD" de la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013 se estableció que "La presente convención colectiva de trabajo se entiende incorporada a los contratos individuales de trabajo"*
12. *No haber dado por probado, estándolo, que la demandada estaba obligada a RELIQUIDAR a los demandantes las prestaciones extralegales.*
13. *No haber dado por probado, estándolo, que la demandada estaba obligada a pagar a los demandantes la indemnización extralegal por terminación unilateral de los contratos de trabajo.*
14. *No haber dado por probado, estándolo, que a la terminación de los contratos de trabajo los demandantes, estos eran beneficiarios de los derechos consagrados en la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013*
15. *No dar por demostrado estándolo que la Convención Colectiva de Trabajo 2013 — 2016 suscrita el día 18 de junio del año 2013, SINTRAMETAL actúa como un Sindicato MAYORITARIO.*

Como elementos de juicio no valorados, enumeró:

1. *CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 11 de julio de 2011 entre la demandada y el sindicato SINTRAMETAL con vigencia del 02 de julio del año 2011 hasta el 1 de mayo del 2013*

Y como medios probatorios erróneamente apreciados, enlistó:

1. *Comunicación de fecha 18 de julio de 2011, 15 de julio de 2011 y 18 de julio de 2011 suscrita por los demandantes contentiva de la renuncia a la convención colectiva de trabajo Vigente*
2. *CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO suscrita el día 18 de junio del año 2013 entre la demandada y la organización sindical SINTRAMETAL con una vigencia del 02 de mayo del año 2013 hasta el 1 de mayo del 2016.*
3. *Los testimonios de la parte demandante recaudados durante el proceso.*
4. *Los testimonios de la parte demandada recaudados durante el proceso.*
5. *El interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la demandada*

En la demostración de la acusación, sostuvo que no tuvo en cuenta la confesión del representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte absuelto, donde manifestó, que en la empresa demandada existieron desde el mes de julio de 2011 a la fecha de terminación de los contratos de trabajo de los demandantes, dos (2) Convenciones Colectivas de Trabajo, con vigencia la primera del 2 de julio del año 2011 hasta el 1 de mayo del 2013; la segunda, del 2 de mayo del año 2013 hasta el 1 de mayo del 2016. Así mismo, que el representante legal de la enjuiciada indicó que los accionantes no renunciaron a la convención colectiva suscrita el 18 de junio/13, entre la convocada a juicio y SINTRAMETAL con una vigencia del 2 de mayo/13 hasta el 1 de mayo/16, y que la empresa demandada no pago a los actores las prestaciones extralegales a la terminación de los contratos de trabajo.

Que otro de los yerros más protuberantes y gravísimos en que incurre la sentencia impugnada, consiste en no dar por demostrado, estándolo, que los demandantes son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo vigente en la empresa demandada a la fecha de terminación de los contratos de trabajo; yerro que cometió, debido a la apreciación equivocada del artículo 6 de la convención, obrante a folio 76 a 85 del expediente y las comunicaciones denominas renuncia a beneficios convencionales de los demandantes, visibles a folios 51, 55 y 100 del expediente.

Manifestó que en la providencia impugnada se señaló:

*"revisado el artículo 6 de la Convención Colectiva para los años 2013 - 2016 indica que las disposiciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo 2011 - 2013, que no fueron*

*Denunciadas por la parte suscribiente de la misma y que se encuentran vigentes, continuaran rigiendo las relaciones laborales entre la organización sindical y la empresa, por lo que se concluye que existe continuidad en los beneficios convencionales pactados inicialmente".*

Al respecto, expresó que la anterior afirmación resultaría cierta, si no hubiese sido denunciado ningún artículo de la Convención Colectiva de Trabajo 2011 - 2013, pero en el caso bajo estudio, dicha convención fue íntegramente denunciada y para mayor ilustración en cuanto a la estabilidad laboral el artículo 7, fue modificado en su totalidad, haciendo un comparativo entre lo consagrado en la primera de las convenciones y la vigente en el periodo comprendido desde el 2 de mayo de 2013 y el 1 de mayo de 2016.

Aseveró, que tampoco es cierta la afirmación del *ad quem* cuando señala “...que se concluye que existe continuidad en los beneficios convencionales pactados inicialmente”, toda vez que concluye, que de que 22 artículos que contenía la Convención Colectiva de Trabajo 2011-2013, se estipularon 31 artículos en la vigente para los años 2013-2016, última que no se tuvo en cuenta y que regía al interior de la empresa para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

Agregó, que el juez de apelaciones apreció erróneamente la Convención Colectiva de Trabajo 2013 - 2016, ya que si bien es cierto se había pactado una prórroga automática, también lo es que en cuanto al incremento salarial, prima extralegal de junio y navidad, prima de vacaciones, entre otros beneficios estipulados en el acuerdo extralegal 2011-2013, fueron modificados el suscrito para el periodo 2013-2016, en virtud de la denuncia, presentación del pliego de petición y etapa de arreglo directo que se llevó a cabo con

SINTRAMETAL, y allí se pactaron beneficios que no estaban consagrados en la primera de las convenciones.

Asentó, que otro yerro protuberante en el que incurrió el *ad quem*, consistió en no dar por demostrado, estándolo, la favorabilidad consagrada en el artículo 8 de la Convención Colectiva 2013 – 2016, el cual transcribe.

Que tampoco se dio por demostrado, estándolo, que la empresa demandada promovió renunciaciones masivas a la organización sindical SINTRAMETAL, de acuerdo a la prueba documental que obra de folios 91 a 123 del expediente, y a la declaración rendida por los testigos dentro del presente proceso; que la omisión de valoración de estas pruebas implicó que el sentenciador de segundo grado no aceptara el aserto unánime de los testigos de la parte actora, y las pruebas documentales demostrativos de la aplicabilidad a los demandantes de la Convención Colectiva 2013 – 2016.

#### **IX. LA RÉPLICA DE CROWN COLOMBIANA S.A.**

Señaló, que los cargos adolecen de errores de técnica, por cuanto desde el escrito inaugural se planteó como fundamento de la acción el existir vicios del consentimiento en el acto jurídico de la renuncia a la convención, y en esta sede desarrolla la legalidad de ese acto desde el mandato constitucional del mismo por cada demandante frente a la vigencia del acuerdo extralegal; en sustento de lo anterior, trae a colación lo dicho por esta Sala en la sentencia CSJ SL, 1 abr. 2008, rad. 29040.

Sostuvo, que un segundo error, es el dirigir el recurso extraordinario contra la sentencia de primera y segunda

instancia, desconociéndose que solo se interpone contra la emitida por el Tribunal, citando como fundamento la sentencia CSJ SL5867-2016.

Seguidamente, se refirió al primer cargo, y desarrolla el concepto de la interpretación errónea propuesta por el censor, manifestando luego, que se debe indicar en el recurso cuál fue el sentido equivocado que el dio el *ad quem*, y cuál es el correcto, lo cual no cumplió el recurrente, quien tan solo cito y comentó las normas de la proposición jurídica que no fueron utilizadas en la sentencia, convirtiendo el desarrollo del ataque en un alegato de instancia.

Respecto del segundo de los ataques, dijo que al presentarse este por aplicación indebida, es necesario que el juzgador haya utilizado la norma para definir el conflicto, por lo que la técnica exige que indique cuál debió ser la norma correcta.

Indicó, que no se concretaron las normas sustantivas laborales violadas que son las únicas que consagran derechos y obligaciones, los crean o modifican, dado que el artículo 53 constitucional carece de aplicabilidad inmediata y directa de las decisiones judiciales, por lo que no es objeto de quebrantos de la sentencia, adoleciendo de falta de técnica al formular el ataque en normas constitucionales, reproduciendo apartes de la sentencia CSJ SL, 12 oct. 2005, de la que no señaló radicación.

Manifestó que el artículo 1º del CST, contiene principios generales del derecho del trabajo, que no es una norma sustantiva; que el canon 21 ibidem, es una directriz u orientación para el intérprete cuando se encuentra frente a

dos disposiciones de igual jerarquía laboral, para la aplicación de la que sea más favorable, pero que ello no conlleva a predicar que los jueces estén obligados a aceptar las interpretaciones que propongan las partes, refiriéndose a las sentencias CSJ SL, 17 abr. 2002 y CSJ SL, 11 jul, 1994, sin indicar radicación.

En cuanto al tercero de los embates, expresó que el sentenciador de alzada al analizar la situación planteada, acogiendo los principios de libre formación del convencimiento, interpretó en su sana crítica las normas referentes a los vicios del consentimiento por error, fuerza o dolo, encontrando que no era contrario a derecho la renuncia a derechos convencionales; que del interrogatorio de parte y la declaración de terceros, analizados en las circunstancias de modo, tiempo y lugar, concluye que no existe vicio en el consentimiento.

Añadió, que el recurrente al tratar de demostrar los yerros, incurre en la irregularidad de convertir su planteamiento en un alegato de instancia, al exponer criterios subjetivos, debatiendo la potestad del juez de instancia en la libre formación del convencimiento, reproduciendo como sustento fragmentos de la sentencia CSJ SL, 28 nov. 2001, rad. 15650.

## **X. CONSIDERACIONES**

Por cuestión de método, se estudian conjuntamente las tres acusaciones, pues aun cuando la tercera de ellas se dirige por la vía indirecta, se advierte que se fundan en argumentos similares que se complementan entre sí y tienen idéntico fin.

Aun cuando la demanda no es un modelo a seguir, pues ciertamente se advierten algunos desaciertos en la técnica, ello no impide su estudio de fondo, pues de la disertación fácilmente entiende la Sala que los recurrentes le atribuyen yerros jurídicos en los dos primeros cargos y errores de hecho en el tercero de estos.

Tampoco es cierta la afirmación de la opositora, en cuanto a que se están planteando hechos o argumentos novedosos, que no fueron el fundamento de la demanda inicial, puesto que en aquel escrito se sostuvo que hubo vicios en el consentimiento de la renuncia de los beneficios convencionales, y de igual forma, que esa dimisión no cobijaba los derechos extralegales contenidos en los acuerdos suscritos en forma posterior entre el sindicato y la enjuiciada, aspecto que fue materia de análisis por parte del *ad quem*.

Aclarado lo anterior, se pasa al estudio de fondo del recurso. Se recuerda que el Tribunal para confirmar la decisión absolutoria de primer grado, consideró que del análisis del haz probatorio no se evidencia vicio alguno en el consentimiento de los demandantes en las suscripciones de los documentos mediante los cuales renuncian a los beneficios convencionales, lo que dedujo del análisis de la prueba testimonial y el interrogatorio de parte de los demandantes, coligiendo de allí que estuvieron de acuerdo en firmar la renuncia al respecto, siendo su voluntad, y que además, posteriormente no manifestaron solicitud en contrario modificando o revocando la decisión de no beneficiarse de los acuerdos colectivos.

En cuanto a que dicha renuncia solo se entendía para la convención colectiva vigente entre 2011-2013, como lo sostiene la parte actora, el *ad quem* dijo que no puede entenderse que esa dimisión se hubiese realizado de manera particular frente al acuerdo extralegal que regía sino también frente a las prórrogas automáticas del mismo, así como también de las eventuales modificaciones o cambios que se realicen, y que no puede exigirse al empleador que requiera al trabajador para cada periodo de una nueva renuncia, siendo esta una facultad de los trabajadores en los términos del artículo 358 del CST.

Por su parte, los recurrentes le endilgan a la decisión de segundo grado, el haber incurrido en errores de índole jurídico por la errónea interpretación e infracción directa de las normas que conforman la proposición jurídica del primer y segundo cargo, respectivamente; y de otro lado, yerros fácticos derivados de la falta de valoración o la equivocada estimación de los medios probatorios denunciados.

En este orden, con el fin de dilucidar el cuestionamiento de los recurrentes, resulta pertinente reproducir el contenido del documento suscrito por los trabajadores en el que manifestaron aquella decisión, visible a folios 51, 55 y 100, cuyo texto es idéntico y en lo pertinente dice:

*ASUNTO: Comunicación por Renuncia a Beneficios Convencionales.-*

*Actualmente soy trabajador de la empresa CROWN COLOMBIANA S.A. y no estoy afiliado a la agremiación que usted lidera, tengo conocimiento que la organización sindical de gremio SINTRAMETAL, actualmente agrupa a una buena parte de los trabajadores de nuestra empresa Convirtiéndolo en mayoritario, que por ese hecho se me hace extensiva la Convención Colectiva de Trabajo vigente, razón por la cual, de manera voluntaria y personal he decidido comunicarles que renuncio a los beneficios*



*de la precitada Convención Colectiva a partir de la fecha, ello con fundamento en el artículos 358 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por la Ley 584 del 2000 art. 2, en concordancia con los artículos 16 y 18 de la Constitución Nacional. (Subrayado fuera del texto original)*

Al respecto, debe señalar la Sala, que frente a la posibilidad de renuncia de las prerrogativas plasmadas en la convención por parte del trabajador, se ha dicho que si bien por antonomasia los derechos irrenunciables son aquellos consagrados en las normas de orden legal, tal y como se desprende de los artículos 13 y 14 del CST, ello también puede predicarse y extenderse a los beneficios que tengan una fuente distinta como es el caso de las pactadas extralegalmente.

En efecto, esta Corte en la reciente sentencia CSJ SL983-2021, se sostuvo que no resultaba admisible que a través de documentos privados suscritos entre el trabajador y el empresario, se renuncie a los derechos consagrados en una convención colectiva, en tanto que ello significaría desconocer su carácter normativo y los efectos vinculantes, lo que a no dudarlo limita la autonomía de las partes, por cuanto ese convenio colectivo constituye un derecho objetivo que se entiende incorporado al contrato laboral, de tal suerte que toda desmejora o cercenamiento de los beneficios producto de una negociación regulados en un instrumento extralegal, que se lleve a cabo en forma directa por el empleado y por fuera de los cauces legales en detrimento del debido proceso, carece de eficacia por infringir o desconocer el carácter de orden público de las normas laborales y el mínimo de prerrogativas, lo que hace que tales pactos extralegales sean irrenunciables, como de manera reiterada lo ha sostenido mayoritariamente la Sala, lo que lógicamente también se hace extensivo frente a aquellos casos en que la

abdicación provenga de documento suscrito únicamente por parte del trabajador, como aquí sucede, puesto que de igual forma, tales prerrogativas están cobijadas dentro de la renunciabilidad que predica el artículo 14 del CST.

Sobre el particular, puede traerse a colación la sentencia CSJ SL3071-2020, en donde se sostuvo:

*importa a la Sala destacar que en tratándose de derechos laborales o de la seguridad social, la regla general es la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos conforme a lo previsto en los artículos 14 del Código Sustantivo del Trabajo, 3 de la Ley 100 de 1993 y 53 de la Constitución Política, entre otros, y que, por excepción, la transacción y la conciliación solo resultan admisibles respecto de derechos inciertos y discutibles (artículo 15 del CST). Otras normas reafirman esa regla; así, en materia de salarios, el artículo 149, y en cuanto a prestaciones, el 340, ambos del mismo Código citado.*

*Segundo, esta Corporación tiene adoctrinado de tiempo atrás que los derechos laborales ciertos e indiscutibles no son exclusivamente los contemplados en normas legales, sino también los previstos en convenciones, laudos o cualquier otro instrumento colectivo de carácter vinculante.*

Y en providencia, CSJ SL, 10 feb. 2021, rad. 64664, también se dijo:

*La certeza de un derecho no proviene de la causa que lo provoca, sino de su evidencia y seguridad, con independencia de que aquel sea legal o extra legal; de manera que como los aumentos aquí otorgados se habían consolidado, resultaban necesariamente ciertos. Ahora, la cualificación de «adquiridos» implica la acción de consecución, obtención y sobre ello no podía haber duda, pues no se discute que en las convenciones colectivas se había pactado el derecho implorado y aún más, se había concedido.*

Ahora bien, no sobra agregar, que aun cuando esta Sala ha admitido la posibilidad de modificación del instrumento convencional vigente al interior de una empresa, ello se ha supeditado a que se haga bajo los causes legales en los términos del artículo 480 del CST, por cuanto conforme a esa

disposición, solo es viable, en los convenios colectivos cuando: *i)* hechos imprevisibles alteren las circunstancias que existían al momento de su celebración; *ii)* sea una coyuntura ajena a la voluntad de las partes, o la cual estas no hayan podido prever; *iii)* se compruebe la existencia de una excesiva onerosidad para uno de los intervinientes; *iv)* se demuestre la imposibilidad de cumplir con las prestaciones convenidas; *v)* esté acreditada la desproporción exorbitante, fuera del cálculo al momento de negociar; *vi)* que se carezca de otro remedio para la resolución del problema; *vii)* que exista una relación causal entre tales aspectos; y que *viii)* el acuerdo de revisión sea efectuado por quienes tienen la titularidad para el efecto (CSJ SL1546-2018).

Así, la validez de dicho documento está limitado o condicionado a que no se cercenen o afecten derechos extralegales reconocidos y convalidados a través del proceso de concertación que se mantuvo vigente, dada su falta de denuncia.

Recuérdese, que la inderogabilidad del acuerdo está soportada en que solo los sujetos aptos, a través del procedimiento previsto, pueden modificar su eficacia o eliminarla, y por tanto, la voluntad privada, no podía tener tal connotación, salvo para entenderse como una potestad empresarial de ampliar los beneficios, pero no de modificarlos o eliminarlos en perjuicio de la organización de trabajadores, y transgrediéndose el debido proceso. (Ver sentencia CSJ SL115-2019, que rememoró la CSJ SL1178-2018, la que a su vez reiteró la CSJ SL12575-2017).

Resulta claro entonces, que la convención colectiva de trabajo tiene un carácter normativo, lo cual involucra el que

sea reconocida como derecho laboral, y por ende, ingresa al concepto de disposición de orden público laboral, constituyendo parte del mínimo de derechos dentro de la reglamentación de las condiciones de trabajo individuales, de tal suerte que esta adquiere el carácter de irrenunciable e inderogable aun de cara a la dimisión individual que hagan los trabajadores; ello en razón a la facultad de negociación que por antonomasia tienen las organizaciones sindicales, derivado del ejercicio del derecho de asociación de quienes lo conforman, de lo que carecen los trabajadores de manera individual.

Acorde con lo dicho en precedencia, y el criterio jurisprudencial de la Sala, fuerza concluir entonces que el Tribunal incurrió en los yerros que se le atribuyen al considerar como válida la renuncia de beneficios convencionales que suscribieron los promotores del litigio, lo que como quedó visto, resulta totalmente equivocado y, por ende, conduce al quiebre de la sentencia.

Sin costas en el recurso extraordinario.

En sede de instancia, para un mejor proveer y decidir lo que en derecho corresponda, se ordena decretar como prueba de oficio; que por Secretaría, se envíe comunicación a la sociedad CROWM COLOMBIANA S.A., para que remita con destino a este proceso, dentro del término de quince (15) días, las certificaciones y soportes en donde conste el salario percibido y los pagos efectuados a los demandantes José Daniel Jerez Durán, Luis Eudoro Guzmán Sánchez y Luis Alfonso Mojica Rodríguez, en los años 2011 a 2013, por concepto de prestaciones sociales legales y extraleales.

Una vez se reciba la anterior información, se pondrá a disposición de las partes, por el término de tres (3) días, conforme al artículo 110 del CGP.

## **XII. DECISIÓN**

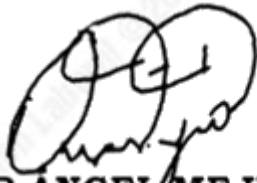
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **CASA** la sentencia proferida el proferida el treinta (30) de julio de dos mil quince (2015), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en el proceso ordinario laboral promovido por **JOSÉ DANIEL JEREZ DURÁN, LUIS EUDORO GUZMÁN SÁNCHEZ y LUIS ALFONSO MOJICA RODRÍGUEZ** contra **CROWN COLOMBIANA S.A.**

En sede de Instancia, para un mejor proveer y decidir lo que en derecho corresponda, se ordena decretar como prueba de oficio; que por Secretaría, se envíe comunicación a la sociedad CROWM COLOMBIANA S.A., para que remita con destino a este proceso, dentro del término de quince (15) días, las certificaciones y soportes en donde conste el salario por ellos percibido y los pagos efectuados a los demandantes José Daniel Jerez Durán, Luis Eudoro Guzmán Sánchez y Luis Alfonso Mojica Rodríguez en los años 2011 a 2013, por concepto de prestaciones sociales legales y extralegales.

Una vez se reciba la anterior información, se pondrá a disposición de las partes, por el término de tres (3) días, conforme al artículo 110 del CGP.

Sin costas

Notifíquese, publíquese, cúmplase.

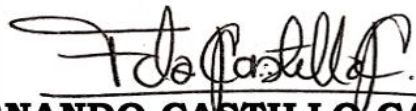


**OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR**

Presidente de la Sala



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**



**FERNANDO CASTILLO CADENA**

Salvo el voto



**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

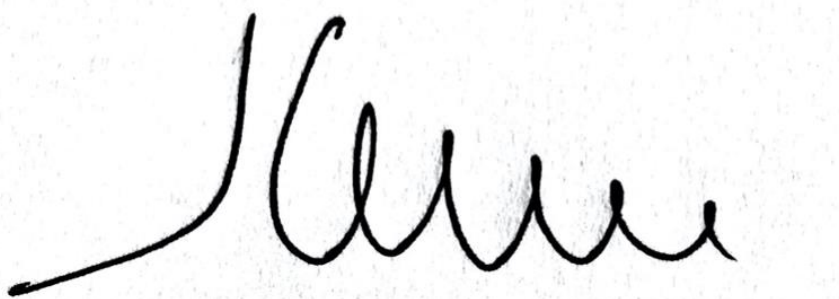
19/05/2021

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'L' and a series of loops and flourishes.

**LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ**

A handwritten signature in black ink, starting with a large 'I' and followed by several loops and a horizontal line.

**IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ**

A handwritten signature in black ink, featuring a large 'J' and several loops.

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN**

**SALVO VOTO**



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

## **SALVAMENTO DE VOTO**

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**Magistrado ponente**

**Radicación n.º 72691**

**JOSÉ DANIEL JEREZ DURÁN** y otros (recurrentes),  
contra **CROWN COLOMBIANA SA.**

Respetuosamente manifiesto que, me aparto de la decisión mayoritaria de la Sala de casar la sentencia proferida el 30 de julio de 2015 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, por cuanto difiero de las consideraciones en torno a la imposibilidad de renunciar a derechos extralegales no causados, en este caso, a los derechos convencionales que no habían ingresado al patrimonio de los demandantes, que dieron lugar a la decisión.

Lo anterior, toda vez que considero que, tal lo ha precisado reiteradamente la Sala, la teoría de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, cabe también predicarla y extenderla, a los derechos y beneficios convencionales o extralegales, pero solo bajo ciertas circunstancias, cuales son, que tales derechos hayan ingresado al patrimonio de su beneficiario, por haberse ya causado, caso en el cual adquieren la connotación de ciertos e indiscutibles, y por tanto, acorde con lo dispuesto en el art. 15 del CST, a partir de ese momento ya no admiten negociación (CSJ SL3071-2020, citada en la providencia); contrario sensu,



necesario es concluir que es admisible la transacción de aquellos derechos extralegales, que no constituyen mínimos irrenunciables, siempre que aquellos no se hayan causado o adquirido.

En consecuencia, contrario a lo que ocurre cuando se pretende la modificación de la convención mediante acuerdo extra convencional, o cuando se trata de derechos adquiridos, ciertos e irrenunciables, asuntos que difieren del puesto ahora en conocimiento de esta Corporación, considero que es válida la renuncia a los beneficios convencionales no causados, que presentaron los trabajadores demandantes, y en ese sentido, que no debió establecerse la comisión de los yerros atribuidos al Tribunal en su decisión, lo que dio lugar a la casación de la sentencia impugnada, decisión de la que me aparto.

En los anteriores términos dejo sustentado mi salvamento de voto.

Fecha *ut supra*.



**JORGE LUIS QUIROZ ALEMAN**

Magistrado