



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

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: GERARDO BOTERO ZULUAGA
NÚMERO DE PROCESO	: 72691
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL1953-2021
PROCEDENCIA	: Tribunal Superior Sala Laboral de Cundinamarca
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 19/05/2021
DECISIÓN	: CASA TOTALMENTE
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 13, 14 y 480

ASUNTO:

Los demandantes solicitan a la jurisdicción ordinaria que declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido celebrado entre ellos y la sociedad Crown Colombiana S. A., el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por la empleadora, como consecuencia de ello, se ordene 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 de antigüedad, indemnización por falta de pago en los términos del artículo 65 del CST, indexación y costas del proceso.

Manifestaron 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. Precisan que el documento fue elaborado por la demandada y no fue suscrito de manera libre y espontánea por los accionantes, que no renunciaron expresamente a los beneficios del acuerdo extralegal suscrito el 11 de julio de 2011, como tampoco a los consagrados en la convención posterior 2013-2016.

La empresa demandada expuso en su defensa que los accionantes eran

trabajadores de dirección, manejo y confianza; que una vez firmada la convención colectiva con SINTRAMETAL presentaron a la empresa comunicación en la que expresaron su voluntad de renunciar a los beneficios de la convención colectiva.

PROBLEMA JURÍDICO:

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.

TEMA: LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA - La convención colectiva de trabajo tiene un carácter normativo, lo cual involucra 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 adquiere el carácter de irrenunciable e inderogable aun de cara a la renuncia individual que hagan los trabajadores

Tesis:

«[...] 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)”.

[...]

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».

LABORAL COLECTIVO » ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL » VALIDEZ - Los acuerdos extraconvencionales modificatorios son válidos en la medida que mejoren las condiciones pactadas en la convención

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » BENEFICIOS CONVENCIONALES » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Error de hecho del ad quem al considerar válida la renuncia de los beneficios convencionales que firmaron los trabajadores, dado que desconoció el carácter normativo de la convención colectiva de trabajo y por tanto su condición de orden público que involucra ser reconocida como derecho laboral, constituyendo parte del mínimo en derechos del trabajador que tienen la característica de irrenunciables

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » BENEFICIOS CONVENCIONALES - Si bien 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 tienen una fuente distinta como es el caso de las pactadas extralegalmente

Tesis:

«[...] 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”».

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » BENEFICIOS CONVENCIONALES - Irrenunciabilidad de beneficios convencionales - reseña jurisprudencial-

LABORAL COLECTIVO » CONVENCIÓN COLECTIVA » REVISIÓN - La revisión de la convención colectiva solo es viable 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 que no hayan podido prever, iii) Exista una excesiva onerosidad comprobada para uno de los intervinientes fuera del cálculo al momento de negociar, iv) Exista la imposibilidad de cumplir con las prestaciones convenidas, v) Se carezca de otro remedio para la resolución del problema, vi) Exista una relación causal entre tales aspectos y que vii) La revisión sea efectuado por quienes tienen la titularidad para el efecto

Tesis:

«[...] 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».

LABORAL COLECTIVO » CONVENCION COLECTIVA » BENEFICIOS CONVENCIONALES - Los beneficios convencionales no pueden ser modificados o eliminados mediante acuerdo extraconvencional, para ello se requiere de la denuncia de la convención o de la revisión de que trata el artículo 480 del CST

LABORAL COLECTIVO » ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL » VALIDEZ - La validez de los acuerdos extraconvencionales modificatorios está limitada 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

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBA DE OFICIO - En sede de instancia se ordena prueba de oficio para emitir fallo

Tesis:

«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 extralegales».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA » ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN - Interpretación del querer del recurrente en el recurso de casación -flexibilización-

Tesis:

«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».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en la siguiente temática:

LABORAL COLECTIVO > CONVENCIÓN COLECTIVA - La convención colectiva de trabajo tiene un carácter normativo, lo cual involucra 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 adquiere el carácter de irrenunciable e inderogable aun de cara a la renuncia individual que hagan los trabajadores

LABORAL COLECTIVO > ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL > VALIDEZ - La validez de los acuerdos extraconvencionales modificatorios está limitada 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

LABORAL COLECTIVO > CONVENCIÓN COLECTIVA > BENEFICIOS CONVENCIONALES - Los beneficios convencionales no pueden ser modificados o eliminados mediante acuerdo extraconvencional, para ello se requiere de la denuncia de la convención o de la revisión de que trata el artículo 480 del CST / Si bien 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 tienen una fuente distinta como es el caso de las pactadas extralegalmente

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

SALVAMENTO DE VOTO: FERNANDO CASTILLO CADENA

SALVAMENTO DE VOTO: JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN