

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO

IRRENUNCIABILIDAD
DE DERECHOS
Y
TRANSACCION LABORAL

Tesis de Grado

Presentada por: JUAN DE LA CRUZ GALVIS DURAN
para optar el título de DOCTOR EN DERECHO

Presidente de Tesis: Doctor GONZALO SOLARTE V.

Pasto - 1980

IRRENUNCIABILIDAD

DE DERECHOS

Agradecer al Doctor Gonzalo Solarte V. quien me ha dirigido y prestado su orientación valiosa. A mi esposa y a mis hijos dedico este trabajo.

TRANSACCION LABORAL

La facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en la tesis, las cuales deben considerarse como propias de su autor. (Acuerdo N°108 de 1965, Artículo 70. Reglamento interno de la facultad).

CONTENIDO

PAGINA

INTRODUCCION	1
------------------------	---

CAPITULO PRIMERO: NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES.	4
---	---

I. Diversas teorías	6
1. Teoría privatista	6
2. Teoría publicista	10
3. Teoría mixta	10
4. Teoría del Garacho especial	13

Agradezco al Doctor Gonzalo Solarte V. quien me ha dirigido y prestado su orientación valiosa. A mi esposa y a mis hijos dedico este trabajo.

II. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA COLOMBIANAS	16
---	----

CAPITULO SEGUNDO: LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES	27
--	----

I. NATURALEZA Y ORIGEN DE LA IRRENUNCIABILIDAD	29
1. Origen y fundamento	29
2. Concepto	34

II. ANALISIS DEL ARTICULO 14 DEL C. S. del T.	40
---	----

CONTENIDO

	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO: NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES.	4
I. Diversas teorías	6
1. Teoría privatista	7
2. Teoría publicista	10
3. Teoría mixta	11
4. Teoría del Derecho Laboral como categoría especial	13
II. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA COLOMBIANAS	16
CAPITULO SEGUNDO: LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES	27
I. NATURALEZA Y ORIGEN DE LA IRRENUNCIABILIDAD	29
1. Origen y fundamento	29
2. Concepto	34
II. ANALISIS DEL ARTICULO 14 DEL C. S. del T.	40

1. Naturaleza de los derechos	42
IV. 2. Oportunidad de la renuncia	43
3. Efectos que produce la renuncia	47
CAPITULO CUARTO: TRANSACCION Y CONCILIACION	
III. LAS EXCEPCIONES LEGALES	53
1. Primera excepción	54
2. Segunda excepción	55
3. Oportunidades conciliatorias	103
CAPITULO TERCERO: IRRENUNCIABILIDAD Y TRANSACCION	
II. EFECTOS DE LA CONCILIACION	104
I. EL CONTRATO CIVIL DE TRANSACCION	63
III. TRANSACCION Y CONCILIACION	64
1. Concepto	66
2. Características de la transacción	66
IV. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS NEGOCIOS Y CONCILIACION	115
3. Efectos de la transacción en materia civil.	68
II. VALIDEZ Y LIMITES DE LA TRANSACCION LABORAL	
1. Concepto y características.	70
2. Oportunidades de la transacción laboral.	79
3. Efectos de la transacción laboral.	80
4. Ventajas e inconvenientes de la transacción laboral	83
III. IRRENUNCIABILIDAD Y TRANSACCION	
	85

EJ. _____
 Valor \$ _____
 Fecha _____

IV. VALIDEZ DE LOS PAZ Y SALVOS	89
CAPITULO CUARTO: TRANSACCION Y CONCILIACION 96	
I. NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION	97
1. Concepto y caracterfsticas.	99
2. Oportunidades conciliatorias	103
II. EFECTOS DE LA CONCILIACION	104
III. TRANSACCION Y CONCILIACION	112
IV. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y CONCILIACION	115
Nuestro actual ordenamiento jurídico en materia laboral, dispo-	
ne que las normas reguladoras del trabajo humano son de orden ad-	
CONCLUSIONES	121
blico y por tanto, los derechos consagrados en el Código Sustanti-	
vo del Trabajo son irrenunciables, salvo excepciones legales.	
BIBLIOGRAFIA	124

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA
ALBERTO GUZANO GUERRERO

No. 12455 Fac. _____

Ej. _____ Vol. _____ Lib. _____

Valor \$ _____ Don. _____ Can. _____ Com. _____

Fecha _____ Resp. _____

que, como la de la transacción y la conciliación, aparentemente en
tran de pugna con estos principios. De ahí el interés en esta ta-
sis, por presentar una sistematización del principio de irrenuncia-
bilidad y sus implicaciones en el Derecho del Trabajo, y luego estu-
diar la transacción y la conciliación laborales, en orden a definir
las diferencias y similitudes y despejar las aparentes contradiccio-
nes con el principio mencionado.

He dividido el trabajo en cuatro capítulos.

INTRODUCCION

El principio de irrenunciabilidad tiene su origen y fundamento
en la categoría de orden público que tienen las normas laborales.

Por eso, en el primer capítulo se estudiará el tema de la natura-

Nuestro actual ordenamiento jurídico en materia laboral, dispo-
niza jurídica de las normas laborales y del derecho laboral, para
ne que las normas reguladoras del trabajo humano son de orden pú-
blico y por tanto, los derechos consagrados en el Código Sustanti-
vo del Trabajo son irrenunciables, salvo excepciones legales.

En el capítulo segundo se estudia en todas sus dimensiones el
Norma esta importantísima, como que es la base y fundamento del
principio de irrenunciabilidad consagrada en el artículo 1º del
Derecho Laboral, legislación proteccionista, encaminada al manteni-
miento de la paz y la convivencia.

Sin embargo, dentro del mismo código encontramos instituciones

que, como la de la transacción y la conciliación, aparentemente en tran en pugna con estos principios. De ahí mi interés en esta te- sis, por presentar una sistematización del principio de irrenuncia- bilidad y sus implicaciones en el Derecho del Trabajo, y luego estu- diar la transacción y la conciliación laborales, en orden a definir las diferencias y similitudes y despejar las aparentes contradiccio- nes con el principio mencionado.

He dividido mi trabajo en cuatro capítulos, después de fijar el concepto de conciliación, estudiaré sus características, efectos y su concepto de irrenunciabilidad.

El principio de irrenunciabilidad tiene su origen y fundamento en la categoría de orden público que tienen las normas laborales. Por eso, en el primer capítulo se estudiará el tema de la natura- leza jurídica de las normas laborales y del derecho laboral, pues con este análisis se estarán fundamentando los conceptos que se expondrán en los siguientes capítulos.

En el capítulo segundo se estudia en todas sus dimensiones el principio de irrenunciabilidad consagrado en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, deduciéndolo de la característica de orden público de la norma laboral.

En el capítulo tercero se estudiará la transacción, primero des-

de el punto de vista del derecho civil para luego fijar sus características, efectos e implicaciones en el Derecho Laboral y su relación con el principio de irrenunciabilidad.

Y en el último capítulo se analizará el instituto de la conciliación laboral, imprescindible por sus implicaciones con el tema que me propuse trabajar. En este capítulo, después de fijar el concepto de conciliación, estudiaré sus características, efectos y su relación con la transacción y el principio de irrenunciabilidad.

NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES

Antes de entrar a considerar el tema de la irrenunciabilidad de las normas laborales es necesario referirse y hacer una exposición de la naturaleza de las normas laborales. En efecto, la característica de irrenunciabilidad, que distingue las normas laborales de las referidas a los demás contratos, surge y se fundamenta en la necesidad misma de las normas que regulan el trabajo humano. Por tanto, en este capítulo veremos las bases doctrinarias y jurídicas para las siguientes cuestiones que nos van a ocupar. En

irrenunciabilidad, tema central de este trabajo.

Mucho se ha discutido entre los doctrinantes sobre la naturaleza de las normas laborales. De estas discusiones han surgido diversas teorías que lejos de enmarañar los conceptos han ayudado profundamente al esclarecimiento de la naturaleza del derecho laboral.

Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, aparentemente no da lugar a muchas discusiones pues ya desde el comienzo, en su artículo 14 declara:

CAPITULO PRIMERO NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES

"Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley". Y podríamos pensar que en este aspecto tiene fin a toda discusión. Pero como posterior-

mente lo estudiaremos, hay autores que ofrecen un doble planteamiento de la naturaleza de las normas laborales. En efecto, la característica de irrenunciabilidad, que distingue las normas laborales de las referentes a los demás contratos, nace y se origina en la esencia misma de las normas que regulan el trabajo humano. Por tanto, en este capítulo podremos las bases doctrinarias y jurídicas para los siguientes capítulos en los que se examinará la

irrenunciabilidad, tema central de este trabajo: no examinar la cuestión de la naturaleza del derecho laboral en general, y en la ~~segunda~~ Mucho se ha discutido entre los doctrinantes sobre la naturaleza de las normas laborales. De estas discusiones han surgido diversas teorías que lejos de enmarañar los conceptos han ayudado profundamente al desentrañamiento de la naturaleza del derecho laboral.

En un comienzo la discusión se centró en saber si el derecho ~~del~~ Nuestro Código Sustantivo del Trabajo, aparentemente no da lugar a muchas disquisiciones pues ya desde el comienzo, en su artículo 14 declara: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley". Y podríamos pensar que en este aspecto pone fin a toda discusión. Pero como posteriormente lo estudiaremos, hay autores que ofrecen un doble planteamiento: naturaleza de las normas laborales y naturaleza jurídica del derecho laboral. Esto significa que aunque la ley exprese abiertamente que las normas laborales son de orden público, quedaría pendiente el análisis de si el derecho del trabajo es rama del derecho público o del derecho privado. ~~distintas teorías y sus principales defensores.~~

En la primera parte de este capítulo me propongo examinar la cuestión de la naturaleza del derecho laboral en general, y en la segunda parte la naturaleza de las normas laborales. Trabajo es una rama del Derecho Privado. Tesis, desde luego, ya superada, pero que tiene suficientes adeptos.

I. DIVERSAS TEORIAS

Esta tesis tiene dos matices. En primer lugar, la añeja concepción civilista, que nació durante muchos años, según la cual el trabajo era considerado como arrendamiento de servicios. No existía ningún estatuto particular que rigiera las relaciones laborales, que se cumplían según las normas civiles. También nuestra legislación recorrió esos caminos hasta comienzos de este siglo, que concibieron el Derecho Laboral como una parcela del Derecho Civil, y a los que lo imaginaron como un derecho autónomo, perteneciente al Derecho Público. No fueron vanas las discusiones teóricas porque aparecieron nuevos autores y nuevas ideas. Hasta el punto que en la actualidad, la discusión se ha llevado a otro terreno, y es el de enfocar el problema más allá del binomio Derecho Público-Derecho Privado, para concebirlo como un derecho autónomo, diferente, con características propias.

A continuación vamos a presentar las distintas teorías y sus principales defensores.

1. Teoría privatista

Pertenecen a esta teoría los que sostienen que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Tesis, desde luego, ya superada, pero que tuvo suficientes adeptos.

Esta tesis tiene dos matices. En primer lugar, la añeja concepción civilista, que rigió durante muchos años, según la cual el trabajo era considerado como arrendamiento de servicios. No existía ningún estatuto particular que rigiera las relaciones laborales, que se cumplían según las normas civiles. También nuestra legislación recorrió esos caminos hasta comienzos de este siglo.

En segundo lugar, la tesis que coloca aparte de los contratos civiles el contrato de trabajo, pero le da a las normas que lo regulan carácter privatista, es decir, afirman que el derecho del trabajo es una rama del Derecho Privado. Podemos sintetizar esta teoría así:

-El Derecho del Trabajo es Derecho Privado porque su núcleo esencial se halla constituido por el contrato de trabajo que es de significación civilista.

Sin embargo, en el Derecho del Trabajo, aún reconociendo su matiz esencialmente privado, es preciso advertir la existencia de algunas instituciones o regulaciones jurídicas en las cuales ha penetrado el Derecho Público sin llegar, por ello, a desvirtuar el fondo jurídico privado de las mismas. Trabajo. Así se expresa

Así, por ejemplo, para Mario Deveali "en un régimen de equilibrio económico, las disposiciones referentes al contrato de trabajo, tienen carácter dispositivo, al par de todas las normas del Derecho Privado. El carácter de orden público, reconocido actualmente a la mayoría de las disposiciones laborales se refiere solamente a normas excepcionales que contemplan situaciones circunstanciales y por tanto no puede ser invocado como nota típica del mismo" (1).

Para Perez Leñero, laboralista español, el contrato de trabajo es la vértebra central del Derecho Laboral. De ahí, según él, su marcado carácter privatista. Paradójicamente afirma que entre más se independice el derecho laboral del derecho civil, más forma parte del Derecho Privado.

(1) DEVEALI, M., Lineamientos del Derecho del Trabajo (Ed. La Ley. Buenos Aires, 1964) pg. 53 pg. 70

Barassi y Riva Sanseverino señalan también el carácter privatista del Derecho Laboral. Pero su posición es más atemperada. Reconocen en el Derecho Laboral la existencia de disposiciones encaminadas a proteger los intereses públicos y de relaciones que miran al Derecho Público dentro del Derecho del Trabajo. Así se expresa Barassi: autores que sostienen esta teoría son: De Litala, Krotschia, Almosny, Hernández-Gil.

"El Derecho del Trabajo, si bien, de naturaleza mixta, pertenece pues, de modo prevaleciente, al Derecho Privado. Pero, sobre todo se nota que la relación jurídica entre empleador y trabajador es exclusivamente de Derecho Privado; ya que no puede concebirse que una relación jurídica tenga naturaleza mixta. No es posible que en la misma situación entre dos personas el criterio diferencial entre Derecho Privado y Público se presente unido a sus manifestaciones opuestas" (2). Para ello en la existencia dentro del mismo de instituciones de orden jurídico público y de.

Igualmente Paul Durand destaca la preponderancia del Derecho Privado existente en el Derecho Laboral, tanto si se mira a la caracterización de esta rama en función de la naturaleza de los intereses protegidos por las normas reguladoras como si se atiende a

(2) BARASSI, L., Tratado del Derecho del Trabajo (Editorial Alfa. Buenos Aires, 1953) pg. 70

la significación de los sujetos de las relaciones laborales. Sin embargo, su posición no se radicaliza pues también acepta la existencia real de una fuerte penetración del Derecho Público en ciertas instituciones del Derecho Laboral; motiva un cambio en la posición de los derechos, facultades y obligaciones de los particulares.

Otros autores que sostienen esta teoría son: De Litala, Krotoschin, Almosny, Hernández-Gil. público el Derecho si el deber no viene de nuestro amor, sino de una regla impuesta por el estado" (3).

2. Teoría Publicista

En Colombia se acepta la tesis de que el Derecho Laboral pertenece. Sostienen esta tesis notables autores como Castán, Castorena, Gallart, Folch, Gascón y Marín, García Oviedo. La línea común de todos estos autores consiste en afirmar el carácter de Derecho Público del Derecho del Trabajo, basándose para ello en la existencia dentro del mismo de instituciones de orden jurídico público y de relaciones laborales en las cuales se ha operado un proceso de intervencionismo estatal tan fuerte que la voluntad de las partes queda relegada a un lugar secundario, apreciándose la necesaria aplicación de dichas normas.

"Hoy, dice Castorena, nos explicamos el Derecho Público por la

conjugación en las relaciones privadas de los hombres de un factor, de un elemento que invariablemente es dable encontrar en el Derecho; pero que bajo ciertas circunstancias o condiciones, hace acto de presencia en aquellas y motiva un cambio en la posición de los derechos, facultades y obligaciones de los particulares: ese elemento es la comunidad. Todo deber que nos imponemos es Derecho Privado; es público el Derecho si el deber viene de nuestro ánimo, sino de una regla impuesta por el estado" (3).

En Colombia se acepta la tesis de que el Derecho Laboral pertenece al Derecho Público. Tratadistas como Guillermo González Charrry, Guillermo Camacho Enríquez, Jorge Ortega Torres, Domingo Campos Ribera y otros aceptan sin reparos el carácter publicista del Derecho Laboral.

3. Teoría mixta

En vista de la dificultad para definir el encuadramiento del Derecho Laboral en una u otra rama jurídica, muchos autores han opta

(3) CASTORENA, J., Manual de Derecho Obrero (Editorial Jaris. México, 1942) pg. 12

ese misma consideración llave al Derecho Laboral a la esfera del Derecho Público. En cuanto a las instituciones contenidas en el Derecho Laboral, forman parte del Derecho Público o del Derecho Privado, el carácter privado de unas y la significación pública de otras, englobando al derecho del trabajo, desde el punto de vista de su naturaleza, como un complejo de relaciones jurídicas en que se dan uno y otro carácter.

Tanto es así, que el Derecho Laboral alcanza su mayor importancia precisamente cuando, al constituirse como disciplina autónoma, formaliza su sustantividad de acuerdo con un contenido que es, en parte, de Derecho Privado y también, en parte, de Derecho Público. Considerado en su unidad, el Derecho Laboral es un derecho mixto, como participa del Derecho Público y del Privado.

Molitor distingue en el Derecho del Trabajo tres categorías de normas caracterizándolas como situaciones de dependencia, normas protectoras del trabajo y normas colectivas y relativas a la seguridad social. Las primeras caerían dentro del Derecho Privado, las segundas dentro del Derecho Público; y las últimas tienen un carácter mixto.

Hoy día muchos autores han querido prescindir del planteamiento clásico del problema, es decir, si el Derecho Laboral es de Derecho Público o de Derecho Privado, para buscar la naturaleza del trabajo, ya como noción jurídico-social ya por las instituciones fundamentales contenidas o diseñadas por el Derecho Laboral. Si el trabajo se estima como deber social, obligación o función social,

esa misma consideración lleva al Derecho Laboral a la esfera del Derecho Público. En cuanto a las instituciones contenidas en el Derecho Laboral, forman parte del Derecho Público o del Derecho Privado. "Ocurre -dice Cabanellas- que el contenido del Derecho Laboral se extiende, desborda y penetra en los espacios reservados a otras ramas jurídicas, para extraer de ellas principios, normas y situaciones. Tanto es así, que el Derecho Laboral alcanza su mayoría de edad precisamente cuando, al constituirse como disciplina autónoma, formaliza su sustantividad de acuerdo con un contenido que es, en parte, de Derecho Privado y también, en parte, de Derecho Público. Considerado en su unidad, el Derecho Laboral es un derecho mixto, como partícipe del Derecho Público y del Privado" (4).

4. Teoría del Derecho Laboral como categoría especial

Hoy día muchos autores han querido prescindir del planteamiento clásico del problema, es decir, si el Derecho Laboral es de Derecho Público o de Derecho Privado, para buscar la naturaleza

(4) CABANELLAS, G., Introducción al Derecho Laboral (Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1960) pg. 626

del mismo y de las normas jurídicas que lo integran en una especie distinta, una categoría sui generis. Muchos tratadistas han denominado esta tesis como un "tertium genus" (tercer género).

Es decir, le asignan al derecho laboral una categoría especial. Tiene garantías jurídicas distintas de las que se ofrecen a los derechos civiles o administrativos y goza además de una tutela política. Por otra parte, aparece integrado por principios propios, en su creación, aplicación, interpretación y actuación.

De esta forma, el Derecho Laboral no es ni Derecho Público ni Derecho Privado, ni siquiera derecho mixto, sino que representa una posición netamente definida en cuanto que incorpora a su esencia un contenido y unos principios especiales de tal peculiaridad que en base a los mismos resulta posible defender el Derecho del Trabajo como un derecho nuevo y distinto del Derecho Público y del Derecho Privado.

Esta tesis del Derecho Social está vigente hoy día, pero en nuestro medio no se le ha atribuido el estatus de teoría de gran atractivo y justificación. De ella afirma Cabanellas: "Pocas veces una teoría ha tenido tan amplia difusión, en tan poco tiempo, como la del Derecho Social que sirve para explicar la especial na-

turalidad del nuevo Derecho del Trabajo" (5).

Duguit parece ser el creador de esta teoría, en las contraposiciones que hace en sus obras entre derecho social y derecho individualista tradicional. Según él, la regla jurídica que se impone a los hombres, no tiene por fundamento el respeto y la protección de derechos individuales que no existen, de una manifestación de voluntad individual que por sí misma no puede producir ningún efecto social. Reposa en el fundamento de la estructura social, la necesidad de mantener coherentes entre sí los diferentes elementos sociales por el cumplimiento de la función que incumbe a cada individuo, a cada grupo. De esta forma una concepción socialista del derecho sustituye a la concepción individualista tradicional.

Gurvitch, Gaete Berrios, Cesarino Junior, Walker Linares, entre otros, sostienen la tesis del "tertium genus".

Esta tesis del Derecho Social está vigente hoy día, pero en nuestro medio no se la ha asimilado ni estudiado a pesar de aparecer tan atractiva y justificada. Sólo tangencialmente se hace referen-

(5) CABANELLAS, G., Obra citada, pg. 618.

cia a ella cuando se trata de buscar las distintas denominaciones del Derecho Laboral. Sería muy interesante desde el punto de vista especulativo ahondar sobre esta teoría propuesta para superar el binomio Derecho Público-Derecho Privado, aplicado a la naturaleza del Derecho Laboral.

De las teorías estudiadas podemos colegir que no existe unanimidad entre los autores acerca de la naturaleza del Derecho Laboral y de las normas que lo integran. Salta a la vista que se trata de un asunto de gran complejidad y que cualquier posición es digna de justificarse teniendo en cuenta el eclecticismo que se encuentra en todas ellas y la intención de los distintos autores para determinar realmente la naturaleza del Derecho Laboral, disciplina esencialmente dinámica y aún en formación.

sentiría que definiría" (8).

Y De Ferrari dice: "La circunstancia de que el trabajo como hecho II. DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA COLOMBIANAS sus reglas den lugar a un derecho público; en cambio se comprende

Como ya lo sugerimos anteriormente, algunos autores plantean el problema de la naturaleza del Derecho Laboral en dos formas: como naturaleza de las normas laborales y como naturaleza del Derecho

Laboral.

El tratadista Cabanellas hace precisamente esta distinción y la presenta así: una ley puede considerar relaciones de Derecho Privado y ser, al mismo tiempo, de orden público. El hecho de que la norma sea de orden público no influye en el carácter que el Derecho haya de tener, sino en la ejecución y finalidad perseguida por la ley. Considerándolo en esa forma, el Derecho Laboral, aún estimado como de orden público en cuanto a la legislación que él mismo abarca, puede tener por contenido instituciones de Derecho Público o de Derecho Privado.

Claro está que el mencionado autor no hace una justificación muy jurídica de la diferencia pues según él "resulta más fácil sentirla que definirla" (6).

Y De Ferrari dice: "La circunstancia de que el trabajo como hecho interese de un modo vital a la sociedad, no quiere decir que sus reglas den lugar a un derecho Público; en cambio se comprende que por esa razón, la mayoría de sus reglas sean de orden público

(6) CABANELLAS, G., Ob. cit. pg.608

y posean el carácter de irrenunciables" (7).

Los tratadistas colombianos se han encontrado de inmediato con que el mismo Código Laboral consagra el carácter de orden público de la norma y no han considerado este doble planteamiento; por el contrario, en base al carácter de orden público de la ley laboral lo han presentado como formando parte del Derecho Público.

Así por ejemplo, Guillermo Camacho Enríquez, después de criticar la bipartición del Derecho en Público y Privado anota:

"Puede decirse que el Derecho Público está formado íntegramente o al menos en su mayor parte, por normas de orden público, mientras que el Derecho Privado presenta una mayoría de disposiciones de orden privado y algunas de orden público. Con este criterio podemos sostener que el Derecho del trabajo bien podría considerarse como de Derecho Público, ya que la mayoría de sus disposiciones son de orden público, como lo declara el artículo 14 del C.S. del T. Sin embargo, el carácter de orden público de este derecho aparece menos acentuado que en el Derecho Constitucional o en el Derecho Administrativo, ya que en el pre

(7) DE FERRARI, F., Lecciones de Derecho del Trabajo (Montevideo, 1961) t. 4, pg.24

sente estado de la ciencia jurídica laboral, aún queda un amplio margen para la voluntad de las partes en los fenómenos de la contratación" (8).

Para Ortega Torres y González Charry el Derecho Laboral forma parte del Derecho Público. Guillermo Guerrero Figueroa distingue la naturaleza privada del Derecho del Trabajo, y por otra parte, su predominante carácter colectivo. Así se expresa:

"El Derecho del Trabajo se ocupa del trabajo subordinado y fija las condiciones para protegerlo, así como también reglamenta los fenómenos que se derivan de ese hecho, especialmente las formaciones socioeconómicas como la empresa, el sindicato, etc. Estos organismos, en sistemas como el nuestro, no integran el Estado y sus fines son semejantes a los fines de los individuos; dentro de tales organizaciones, las personas desean satisfacer intereses propios de su vida profesional. Son, en algunos casos, personas jurídicas que actúan como las personas físicas, guiadas por iguales móviles. Nada tienen que ver con el Estado y sus funciones, y consecuentemente, con el Derecho Público.

(8) CAMACHO ENRIQUEZ, G., Derecho del Trabajo (Editorial Temis. Bogotá, 1961) t. 1, pg. 76.

Las relaciones provenientes del trabajo nunca habrían generado una disciplina independiente del derecho si hubiera conservado siempre el carácter de individual, porque serían estudiadas por el derecho civil o comercial. La intervención de las organizaciones sindicales en los problemas del gremio o de la profesión fue reemplazando las relaciones individuales e indicando la verdadera naturaleza y personalidad del derecho del trabajo, el cual muestra cada vez más su carácter de rama colectiva del derecho privado" (9).

Acatando la distinción de De Ferrari y Cabanellas, por parecernos apropiada y lógica, expusimos en la primera parte de este capítulo las diferentes teorías surgidas sobre la naturaleza del Derecho Laboral. Y vamos a presentar en seguida lo relacionado con la naturaleza de las normas laborales.

Como puede verse, nuestro Código Laboral consagra nitidamente el carácter de orden público de las normas laborales. Los artículos 13, 14, 15 y 16 del C.S. del T. presentan la naturaleza de las normas laborales con distintos términos y diferentes objetivos. El artículo 13 se refiere al mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores con el fin de fijar el principio de la nulidad de las estipulaciones que vayan en contra. Por eso abundamos en el concepto de orden público como no-

(9) GUERRERO FIGUEROA, G., Introducción al Derecho del Trabajo (Editorial Temis, Bogotá, 1980) pg.96

detrimento de ese mínimo.

El artículo 14 manifiesta expresamente el carácter de orden público de las leyes reguladoras del trabajo humano, para deducir el carácter de irrenunciabilidad de las mismas. El artículo 15 plantea la invalidez de la transacción cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles, lo que en última instancia -como lo de- mostraremos en esta tesis- viene a ser confirmación del carácter de orden público de las normas laborales.

El artículo 16 al referirse a los efectos de la ley laboral en el tiempo, deduce la característica de la aplicación inmediata de ella en base al carácter de orden público de la norma.

Como puede verse, nuestro Código Laboral consagra nítidamente el carácter de orden público de la legislación. Consecuencia de esta característica es la irrenunciabilidad de los derechos, la invalidez de la transacción sobre derechos ciertos e indiscutibles, y por ende, de la conciliación cuando signifique una renuncia o transacción ilegal, temas estos que son el objeto central de esta tesis. Por eso ahondaremos en el concepto de orden público como nota esencial de las leyes laborales.

Tampoco hay acuerdo sobre lo que debe ser considerado como "orden público". Una acepción de tipo político la encontramos en el artículo 121 de la Constitución Nacional. Se trata en este caso de orden en el sentido material, físico, como un estado pacífico de las personas, equilibrio y convivencia opuesto a un estado de desequilibrio, de desorden, violencia.

Para precisar mejor el concepto de orden público debemos hacer la diferencia entre normas de derecho público y normas de derecho privado. No es precisamente que unas sean obligatorias y las otras no. Se trata de su cobertura y funcionalidad. Las normas de orden privado pretenden regir las relaciones entre particulares cuando éstos no han manifestado expresamente su voluntad por medio de convenciones. Por esto algunos autores las denominan supletivas.

Las normas de orden público rigen también las relaciones entre particulares pero su objetivo es el de dirigir la formación de las relaciones jurídicas entre ellos. No solamente llena los vacíos que han dejado los particulares en sus convenciones sino que les indica en qué dirección y con qué limitaciones deben expresar sus manifestaciones de voluntad.

La justificación de la existencia de estas normas de orden público radica en el hecho de que el estado y la sociedad tienen un

interés manifiesto en los hechos regulados por estas normas. Es decir, estas normas trascienden el interés meramente individual y entran a formar parte del interés social. En las normas de orden público el interés de la sociedad colectivamente considerada se sobrepone a todo y la tutela del mismo constituye el objetivo fundamental del precepto obligatorio.

Este carácter de orden público de la norma laboral, no es por consiguiente, un arbitrio del legislador o una consideración especial de su voluntad, sino que nace de la necesidad de proteger jurídicamente ciertas situaciones por lo importantes que son para la sociedad y para el estado.

Rodríguez Mancini, tratadista Argentino, presenta en una forma muy ordenada y lógica el concepto de "orden público". Este autor parte de la base de que el trabajo es digno de protección porque

se origina en la persona humana de donde toma su justificación. Luego relaciona los conceptos de protección de la persona humana y de "bien común". El bien común de la sociedad se contrapone al bien particular de la persona. Sociedad entendida no como mero conjunto de individuos sino como compleja y múltiple convivencia de

relaciones sociales. Debemos textualmente algunas ideas para corroborar lo dicho:

Según Rodríguez Mancini en el Derecho del Trabajo el concepto de "orden público" hace referencia fundamental a la noción de bien común. El orden público viene a ser uno de los integrantes del bien común y sirve para defender el orden social establecido frente a eventuales ataques. Precisamente cuando el legislador entiende que una norma o conjunto de ellas resulta directamente dirigida a sostener ese orden social y representa o refleja contenidos del bien común, establece que se trata de "normas de orden público" y por consiguiente, inderogables por la voluntad de las partes. En interés social, el Estado regula las relaciones entre patronos y

Para Rodríguez Mancini el orden público laboral forma parte del orden público general, destacándose en aquel el principio protector de los trabajadores subordinados que se presenta como un objeto que a la comunidad interesa mantener para el logro del bien común (10). y por lo mismo de efecto general e inmediata aplicación.

Lo que quiere decir que debe darse cumplimiento a ellas de prelación. Sobre el carácter de orden público de las normas laborales se ha pronunciado reiteradamente nuestro más alto Tribunal para reafirmar

(11) SENTENCIA del 4 de Marzo de 1949. En la Gaceta del T., t. IV, p. 302.

(10) Véase: RODRIGUEZ MANCINI, J. y otros autores. Estudios sobre Derecho individual del Trabajo (Ed. Heliasta. Buenos Aires, 1979) pgs. 67-80

firmarlo. Transcribimos textualmente algunas ideas para corroborar lo dicho: "El contrato de su celebración, sino por todas las que se expidan durante su ejecución, en virtud del principio de aplicación "El contrato civil está regulado por el derecho privado, en donde prevalece la autonomía de la voluntad de los contratantes y según el cual sólo se entienden incorporadas en los convenios de esa naturaleza las leyes existentes en el momento de su celebración y, así mismo pueden ser derogadas por las partes las normas que sólo miren al interés particular, siempre que, por otra parte, no esté prohibida su renuncia. Pero el derecho del trabajo es de naturaleza distinta y por estar presidido por un interés social, el Estado regula las relaciones entre patronos y asalariados y fija las condiciones básicas que deben acatar las partes en la celebración del contrato laboral" (11).

"Las leyes de carácter social son consideradas como de orden público y por lo mismo de efecto general e inmediata aplicación; lo que quiere decir que debe darse cumplimiento a ellas de preferencia a las leyes anteriores" (12).

(11) SENTENCIA del 4 de Marzo de 1949. En Gaceta del T., t.IV, pg: 166

(12) SENTENCIA del 22 de Octubre de 1949. En Gaceta del T. t.IV, página 931

"El contrato de trabajo se rige no sólo por las leyes vigentes en el momento de su celebración, sino por todas las que se expidan durante su ejecución, en virtud del principio de aplicación inmediata, propio del derecho del trabajo" (13).

El hecho de que las normas laborales sean de orden público da origen a dos principios de marcada importancia:

- a) Principio de la irrenunciabilidad de las normas laborales
- b) Principio de la aplicación inmediata de estas normas. Este último principio corresponde a la aplicación de la ley laboral en el tiempo, lo que no es tema de este trabajo.

El principio de irrenunciabilidad será objeto del capítulo siguiente.

(13) SENTENCIA del 21 de Marzo de 1950. En Gaceta del Trabajo, tomo V, página 180

nuncia". Y el artículo 16 de la misma obra señala: "No podrán derogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia estén interesados el orden público y las buenas costumbres".

Es evidente la concatenación lógica entre estas normas del Código Civil con lo estipulado en el artículo 14 del C.S. del T.: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas concedan son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley". El C.S. del T. no hace, pues, sino confirmar la disposición generalísima del Código Civil.

CAPÍTULO SEGUNDO

El principio de la irrenunciabilidad de derechos consagrado en nuestra legislación laboral es de extrema importancia y constituye uno de los pilares fundamentales de la misma. Pues es con este principio que se pueden lograr plenamente las metas -consistencia y trabajadores-, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores. Así lo estipula el Código Civil Colombiano en su artículo 15: "Podrán renunciar los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida la re-

nuncia". Y el artículo 16 de la misma obra señala: "No podrán de rogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia estén interesados el orden público y las buenas costumbres".

El Código Laboral Español dice: "Es nulo todo pacto que limite,

Es evidente la concatenación lógica entre estas normas del Código Civil con lo estipulado en el artículo 14 del C.S. del T.:

"Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley". El C.S. del T. no hace, pues, sino confirmar la disposición generalísima del Código Civil.

La Ley de Trabajo de México, en su artículo 15 dispone: "En

El principio de la irrenunciabilidad de derechos consagrados en nuestra legislación laboral es de extrema importancia y constituye uno de los pilares fundamentales de la misma. Pues es con este principio que se pueden lograr plenamente las metas -consideradas por algunos autores como utópicas- propuestas en el artículo 1º del C. S. del T.: "La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".

(14) El artículo 96 de la Constitución Política de Nicaragua lo incluye dentro de la declaración de principios.

El principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías que con el carácter principio fundamental. Incluso en algunos países ha sido consagrado dentro de la Constitución (14). Así por ejemplo, el artículo 36 del Código Laboral Español dice: "Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles y políticos, así como la renuncia hecha por el trabajador, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o cualesquiera otros beneficios establecidos por la ley".

La ley de Trabajo de México, en su artículo 15 dispone: "En ningún caso serán renunciadas las disposiciones de esta ley que favorezcan al trabajador". Contenido semejante lo encontramos en el artículo 36 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina.

libre y amplia renuncia a tales derechos, vendrían a quedar fundamentalmente desvirtuados los especiales intereses que se protegen con la moderna disciplina jurídica del trabajo, y de nuevo volvería a surgir el estado social de siglos anteriores, que originó, por la evidencia de su necesidad, la existencia de tal

- (14) El artículo 96 de la Constitución Política de Nicaragua lo incluye dentro de la declaración de principios.

El principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías que con el carácter de mínimos, son otorgados a los trabajadores por la legislación laboral. Desde un punto de vista indirecto, la irrenunciabilidad de los beneficios propios de la relación de trabajo, resulta de su consagración por las leyes laborales son irrenunciables, salvo excepción legal, ción por las normas de Derecho positivo superior, particularmente

relativas al Derecho Público Internacional y al Derecho Constitucional. Así, podemos hacer referencias a las recomendaciones y los siguientes términos:

bro y cuyas recomendaciones tienen plena vigencia.

"La esencia misma del Derecho del Trabajo así como las circunstancias históricas y sociales que lo hicieron surgir, ocasionan Si vemos el asunto desde un punto de vista más general, podemos como consecuencia obligada, la norma genérica de estimar como referimos a los artículos 23, 24 y 25 de la Declaración Universal no renunciabiles los derechos reconocidos al trabajador. El mis de los Derechos del Hombre, destinados a la protección de los dere cho carácter de esta rama jurídica, y su evidente carácter tute- chos laborales y cuyo acatamiento compromete también la responsabi lar, impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultas- lidad de los países miembros de las Naciones Unidas. des que por la ley le han sido asignados; caso de permitirse una

libre y amplia renuncia a tales derechos, vendrían a quedar fun Indirectamente encontramos su origen en la Constitución Nacio- damentalmente desvirtuados los especiales intereses que se pro- nal en las normas protectoras del trabajo, artículos 17 y 39. Si tegan con la moderna disciplina jurídica del trabajo, y de nuevo los derechos del trabajo han sido elevadas a la categoría de dere- volvería a surgir el estado social de siglos anteriores, que O- chos individuales por la Constitución, son como los segundos, ina- riginó, por la evidencia de su necesidad, la existencia de tal

(15) HERNAINZ MARQUES, P., Tratado elemental de Derecho del trabajo (Madrid, 1944) pg. 471

11. legislación (15). siguiente irrenunciables.

Desde un punto de vista indirecto, la irrenunciabilidad de los beneficios propios de la relación de trabajo, resulta de su consagración por las normas de Derecho positivo superior, particularmente, relativas al Derecho Público Internacional y al Derecho Constitucional. Así, podemos hacer referencias a las recomendaciones y convenios de la O.I.T., entidad de la cual Colombia es país miembro y cuyas recomendaciones tienen plena vigencia.

Algunos autores sostienen que la irrenunciabilidad obedece a... que si vemos el asunto desde un punto de vista más general, podemos referirnos a los artículos 23, 24 y 25 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, destinados a la protección de los derechos laborales y cuyo acatamiento compromete también la responsabilidad de los países miembros de las Naciones Unidas. de renunciarse al derecho de vivir, tampoco puede renunciarse a los derechos laborales. Indirectamente encontramos su origen en la Constitución Nacional en las normas protectoras del trabajo, artículos 17 y 39. Si los derechos del trabajo han sido elevados a la categoría de derechos individuales por la Constitución, son como los segundos, inalienables. ficar plenamente la consagración del principio de irrenunciabilidad

(15) HERNAINZ MARQUES, P., Tratado elemental de Derecho del trabajo (Madrid, 1944) pg.471

lrenables, y por consiguiente irrenunciabes.

La característica de irrenunciabilidad no es exclusiva de los derechos laborales. Por distintas razones también lo son algunos derechos de tipo civil como los establecidos en los artículos 198, 424, 1526, 1950 del Código Civil. Podemos preguntarnos entonces, cuál es el fundamento de que los derechos laborales, no puedan, por lo general, renunciarse?

En el trabajo se comprometen los intereses personales de algunos autores sostienen que la irrenunciabilidad obedece a que la mayor parte de las normas que les conciernen protegen la salud, la dignidad y la libertad de los trabajadores, por lo que son de orden público. quienes directa o indirectamente benefician con la prestación de sus servicios.

Otros van más lejos y afirman que así como no puede renunciarse al derecho de vivir, tampoco puede renunciarse a los derechos laborales, que establecen el mínimo para la subsistencia y la dignidad humanas.

Entre otras, podemos enumerar las siguientes razones que justifican plenamente la consagración del principio de irrenunciabilidad: Siendo las leyes laborales de orden público, están en

a. El trabajo constituye una función social y el legislador trata de proteger su desarrollo; y mal quedaría la legislación que dictara una norma según la cual pudieran renunciarse sus beneficios, en contra no solamente de sus beneficiarios, sino del interés social existente en el normal desenvolvimiento del trabajo, como expectativa del país entero que pone en el trabajo la base de su prosperidad y desarrollo.

b. En el trabajo se comprometen los intereses personales de los trabajadores y, además, los de sus parientes que de él dependen económicamente; por eso la renuncia de los derechos otorgados a aquellos por las leyes redundaría en perjuicio de ellos y de otras personas a quienes directa o indirectamente benefician con la prestación de sus servicios.

c. La renuncia de los derechos laborales iría también en contra de los demás trabajadores, que han obtenido con esfuerzo ciertas ventajas por medio de la solidaridad y las luchas sindicales, lo cual quedaría destruido si se permitiera renunciar a estos derechos.

d. Siendo las leyes laborales de orden público, sitúan en su

propio estado la forma de desenvolverse la clase trabajadora; cuya que se encuentra ésta en situación de inferioridad y podría así ser obtenida la renuncia de derechos por medio de coacciones, directas o indirectas, con lo cual se perderían los beneficios concedidos a los trabajadores. Por tal causa no resulta admisible que el trabajador aislado se prive, por su propia acción, de la protección dispensada por la ley. Si se deja prescribir un derecho, o no se ejercita el derecho de acción cuando se ha dejado de reconocer un derecho. Si la ley laboral permite en algunos casos, a modo de excepción, la renuncia a ciertos derechos, lo hace para favorecer al trabajador y protegerlo de un mal, el más grave de todos: el desempleo. Pero estas excepciones, como veremos, están taxativamente determinadas en la ley y no hay posibilidad de aplicaciones analógicas. Indicar que la dejación sea voluntaria, ya que lo que importa es esa dejación de derechos en sí y no la forma como se la hace, o los motivos que se tienen para realizarla.

2. Concepto

El artículo 14 del C.S. del T. estipula que son irrenunciables los derechos. Para llegar al concepto de irrenunciabilidad debemos referirnos necesariamente al hecho contrario, o sea, la renuncia de derechos. Más aún, nos basta con fijar el concepto de renuncia para que quede determinado también el concepto de irrenunciabilidad. Este último

La renuncia constituye un acto jurídico unilateral por el cual el titular de un derecho se despoja de él, es decir, se abandona en forma definitiva un derecho.

En este caso, pienso, debe darse aplicación al mismo principio del artículo 14

para lograr los objetivos propuestos en el artículo 1º del C. S. del T., como es el equilibrio y la coordinación entre patronos y obreros.

O, tácitamente, como sucede si se deja prescribir un derecho, o no se ejercita el derecho de acción cuando se ha dejado de reconocer un derecho.

Por otra parte, me parece muy acertada y lógica la distinción que hace Manuel Alonso García en los siguientes términos:

No hace falta determinar, al fijar el concepto de renuncia, que se trata de derechos consagrados en las leyes de orden público, por cuanto todas las leyes laborales revisten este carácter, ni tampoco indicar que la dejación sea voluntaria, ya que lo que importa es esa dejación de derechos en sí y no la forma como se la hace, o los motivos que se tienen para realizarla.

El artículo 14 del C.S. del T. estipula que son irrenunciables los derechos y prerrogativas que conceden las leyes laborales. No se indica a quién pertenecen estos derechos o prerrogativas. Por tanto, teóricamente pueden ser derechos o prerrogativas también de los patronos. No he encontrado autores que consideren este último sobre irrenunciabilidad de derechos, donde existe verdaderamente la voluntad de las partes: auténticos beneficios concedidos al trabajador sin ser derechos subjetivos y donde habrá que referirse al abandono y no a la renuncia, estimo por tanto, que lo prohibido por la norma es ésta y no aquélla: y verdaderos derechos subjetivos, a los que se refiere el artículo con respecto a los patronos. No he encontrado autores que consideren este último sobre irrenunciabilidad de derechos, donde existe verdaderamente

es el principio de la irrenunciabilidad fundado en cualquiera de las razones que quedan señaladas como posibles fundamentos del caso, pues en realidad se trataría de algo insólito que un patrono renunciara a los derechos que la ley le concede. En este caso, pienso, debe darse aplicación al mismo principio del artículo 14 para lograr los objetivos propuestos en el artículo 1º del C. S. del T., como es el equilibrio y la coordinación entre patronos y obreros.

Por otra parte, me parece muy acertada y lógica la distinción que hace Manuel Alonso García en los siguientes términos:

"Se ha distinguido al abordar el problema de la irrenunciabilidad de los derechos en la rama jurídica laboral, entre lo que son simples normas imperativas, en las que, por tanto, hay una situación mixta de derecho y deber y donde, por consiguiente, no puede hablarse de verdadera renunciabilidad o irrenunciabilidad, toda vez que la imposición de las mismas no depende nunca de la voluntad de las partes: auténticos beneficios concedidos al trabajador sin ser derechos subjetivos y donde habrá que referirse al abandono y no a la renuncia, estimándose por tanto, que lo prohibido por la norma es ésta y no aquélla; y verdaderos derechos subjetivos, a los que se refiere el artículo concreto sobre irrenunciabilidad de derechos, donde existe verdaderamen-

te el principio de la irrenunciabilidad fundado en cualquiera de las razones que puedan señalarse como posibles fundamentos del mismo" (16).

No debemos pasar inadvertida la distinción que hace este autor entre abandono y renuncia. Es verdad que al fijar el concepto de renuncia hemos hablado de "abandono". Pero es necesario precisar este término. Porque a pesar de lo expuesto anteriormente, la irrenunciabilidad a que se refiere el artículo 14 del C. S. del T. no cobija la institución de la prescripción. Es apenas lógico que la prescripción no atenta contra el principio de la irrenunciabilidad pues la misma ley la consagra.

Si, por ejemplo, un trabajador es despedido arbitrariamente o injustamente y no quiere iniciar oportunamente y en la forma legal la reclamación correspondiente ante la autoridad competente, nada obsta a ello y nadie puede forzarlo a que lo haga.

Sin embargo, hay que reconocer que las autoridades administrativas del trabajo, según el Decreto 3136 de 1968 y el 062 de 1976, al cumplir con la normación del artículo 9 y 17 del C. S. del T.,

(16) GARCIA, M. A., Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo (Edit. J.M. Bosch. Barcelona, 1958) p.304

(17) CAMACHO ENRIQUEZ, G., Ob. cit., pgs. 142-144

tienen como función velar por el cumplimiento de las leyes laborales, aunque los trabajadores no busquen voluntariamente esta protección, o cuando falta una definición legal, que es el vacío de la norma.

Algunos tratadistas colombianos como Guillermo Camacho Enríquez y Guillermo Guerrero Figueroa han planteado el problema práctico de si en algunos casos sería justificable la renuncia de derechos laborales. En este caso, manifiesta Camacho Enríquez, es preferible que el trabajador renuncie a parte de sus posibles derechos para lograr el reconocimiento de otros.

Partiendo del hecho de que en la vida real se dan casos en los cuales, por lo difícil de comprobar los hechos que dan origen a la aplicación de las leyes protectoras, por los problemas y dilaciones de los pleitos judiciales, o por la imposibilidad de encontrar recursos en el desempleo, afirman los mencionados autores que son justificadas ciertas excepciones que benefician a los mismos trabajadores, para quienes se consagró la irrenunciabilidad como principio. Camacho Enríquez señala dos casos en que sería conveniente, según él, "moderar esta concepción tan absoluta en pro de los mismos trabajadores" (17). Estos casos serían:

- a. Cuando la norma legal que se considera aplicable es oscura y uno se está seguro de su recta interpretación y aplicación

(17) CAMACHO ENRIQUEZ, G., Ob. cit., pgs. 142-144

aunque las partes estén de acuerdo en los hechos propios de la relación de trabajo, o cuando falta una definición legal, que es el caso del vacío de la norma.

b. Cuando la norma jurídica es claramente entendida y aceptada por las partes, pero se controvierten los hechos que permiten su aplicación. En este caso, manifiesta Camacho Enríquez, es preferible que el trabajador renuncie a parte de sus posibles derechos para lograr el reconocimiento de otros.

En mi parecer lo expuesto por el autor comentado no cobija casos excepcionales, sino que estas situaciones están contempladas en el artículo 15 del C. S. del T., que autoriza la transacción cuando se trata de derechos inciertos y discutibles. En tal caso no habría renuncia, sino transacción.

Pero si se trata de derechos ciertos debe aplicarse el principio de la irrenunciabilidad, pues de otra forma se estaría atentando contra la misma razón de ser y la esencia del Derecho Laboral.

El principio de irrenunciabilidad puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

II. ANALISIS DEL ARTICULO 14 DEL C. S. DEL TRABAJO

El principio de irrenunciabilidad está consagrado en el artículo 14 del C. S. del T. así: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público, y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables salvo los casos expresamente exceptuados por la ley".

Complemento de esta norma es lo dispuesto en el artículo 13 de la misma obra: "Las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

Concordantes con el artículo 14 del C. S. del T. encontramos los siguientes artículos del código del trabajo: costumbres y por

El artículo 142 dispone: "El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley".

El artículo 340 estatuye: "Las prestaciones sociales establecidas en este Código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables". Acto seguido el código señala excepciones taxativas que serán materia de análisis más adelante.

El artículo 343 estatuye: "No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones".

Como podemos ver, en los artículos anteriormente transcritos se plantea el principio de irrenunciabilidad y las excepciones legales. Al analizarlos, en especial el artículo 14 del C.S. del T., podemos plantearnos los siguientes interrogantes: a qué clase de derechos se refiere la norma; si la renuncia está prohibida solamente dentro del ejercicio de la relación laboral; qué efectos produce la renuncia si se realiza a pesar de la prohibición legal; si puede renunciarse a los derechos conferidos por las costumbres y por las convenciones laborales; cuáles son las consecuencias de este principio de irrenunciabilidad.

Vamos a tratar de analizar ahora cada uno de estos interrogantes, surgidos del planteamiento hecho por el artículo 14 del C. S. del T.

1. Naturaleza de los derechos

El texto de la norma no nos deja ninguna duda: hace referencia a todos los derechos y prerrogativas del trabajador, ya que la misma norma indica que las excepciones están expresamente reguladas en la ley. Por tanto, están fuera de lugar, las siguientes distinciones que hacen algunos autores:

a. Renuncia general de derechos: en ningún caso sería admisible. No puede aceptarse la renuncia anticipada de las leyes y menos aún, cuando están bajo la protección de normas de orden público como los derechos laborales.

b. Renuncia de derechos particulares: algunos autores, como Cabanellas, admiten en la práctica ciertas excepciones. Pone como ejemplo el caso de un aumento general de salarios, con fijación de un mínimo insoportable económicamente para una empresa determinada, salvo liquidación de ella. Según dicho autor, los trabajadores podrían aceptar un sueldo inferior, pues tal acto redundaría en su propio beneficio. No hay duda que estas situaciones se presentan en la vida real, pero el Código no abre la posibilidad para aceptar esta clase de renunciaciones.

c. Renuncia de disposiciones que favorecen con exclusividad a los trabajadores: Para Cabanellas si se trata de una renuncia anticipada es nula (18). Pero cuando se refiere a un derecho ya adquirido cabría la renuncia. En nuestra legislación debemos referirnos al artículo 13 que señala que las disposiciones del Código contienen el mínimo. Por lo tanto, todo lo que afecte este mínimo es nulo, es decir, estos derechos mínimos consagrados por la ley o la convención son irrenunciables.

En conclusión, no deben hacerse diferenciaciones acerca de los derechos, porque todos quedan cobijados por el principio de irrenunciabilidad.

2. Oportunidad de la renuncia

Uno de los problemas más difíciles de solucionar y en el cual existen más divergencias en lo que se refiere al principio de irrenunciabilidad es éste. Podemos pensar en tres momentos de la relación laboral: al iniciarse, durante su vigencia, y una vez termina da. Veamos por aparte las distintas posibilidades:

a) Al iniciarse la relación de trabajo: es obvio que no se pue

(18) Véase CABANELLAS, G., ob. cit. pgs. 574-575

de renunciar, salvo las excepciones legales, a los derechos establecidos por las leyes laborales, anticipadamente, es decir, antes de que nazcan esos derechos. Todos los autores están de acuerdo que una renuncia en estas circunstancias es nula. Se presume que el trabajador se encuentra casi siempre en situación de inferioridad por su dependencia con respecto al patrono y no tiene posibilidades de hacer una renuncia libre. Lo cual significa que aunque la renuncia se haga con entera libertad también es inválida. Por eso dice el artículo 340 C.S. del T.: "Las prestaciones sociales establecidas en este Código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables". Es decir, su renuncia es prohibida antes y después de la relación laboral.

b. Durante la vigencia de la relación laboral: También están de acuerdo los autores en declarar que este tipo de renunciaciones es nula. A partir de la vigencia de la relación laboral, y aún más, después de terminada ésta, debe distinguirse muy bien entre renuncia y transacción. Si bien es cierto que en el capítulo tercero de esta tesis sistematizaremos las diferencias entre una y otra, podemos para dar claridad al trabajo, enunciar aquí una muy importante.

(19) La transacción es un contrato bilateral que tiene por objeto la

la jurisprudencia. Según González Charry, antiguos juristas - terminación extrajudicial de un litigio. En cambio, la renuncia tiene un carácter netamente unilateral. De donde podemos deducir, que al iniciarse la relación de trabajo, el abandono de un derecho siempre es renuncia. Cuando ya está vigente la relación laboral y cuando ésta finaliza, puede tener lugar tanto la renuncia como la transacción. Renuncia si hay dejación unilateral del derecho. Carece de valor. Transacción si hay una composición bilateral. Vale si los derechos son litigiosos.

c. Al finalizar la relación laboral: es aquí donde surge el mayor problema y donde hay más divergencia entre los tratadistas. Cabanellas la admite expresando que "en este caso no hay entre patrono y trabajador lazo contractual alguno que los una; ambos han recobrado por lo menos aparentemente su plenitud de acción, y ya el trabajador no debe subordinación a su antiguo patrono, y la independencia económica puede haberla logrado por un nuevo trabajo con distinto patrono, el cual le garantiza el salario como medio de subsistencia" (19).

En Colombia ha existido evolución entre los doctrinantes y en consecuencia se ha orientado en el sentido de que siendo la irrenunciabilidad de los derechos laborales una medida de protección...

(19) CABANELLAS, G., ob. cit., pg. 586

la jurisprudencia. Según González Charry, antiguas jurisprudencias del Tribunal Supremo del Trabajo, sostenían que una vez terminado el contrato de trabajo, el trabajador podía renunciar o aceptar pagos cuantitativamente inferiores a los que legalmente tienen derecho, sin que ello implique renuncia. Hoy día estas jurisprudencias ya no son aceptadas y la Corte se ha pronunciado en el sentido de que la irrenunciabilidad de los derechos tiene aplicación al iniciarse la relación laboral, durante su vigencia y al terminar ésta. Así lo podemos deducir de la siguiente sentencia: terminación, para esos efectos, no el hecho físico de la cesación del trabajo. Es un hecho evidente que el trabajador no puede renunciar a los beneficios que la ley le otorga. En la práctica esto no suscita dificultad alguna cuando se trata de la renuncia anticipada de esos beneficios. Toda estipulación que menoscabe esos derechos del trabajador, hecha con antelación a la realización del trabajo, esto es, antes de causarse el derecho, tienen un objeto ilícito. En cuanto a los derechos concretos del trabajador, esto es, a aquellos que son el resultado del cumplimiento del contrato de trabajo, de la prestación del servicio, y de los cuales no falta sino su reconocimiento y pago, la jurisprudencia se ha orientado en el sentido de que siendo la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador una medida de protección

(20) CASACION de Junio 9/47. En Gaceta del Trabajo, t. II, pg. 280
 (21) GONZÁLEZ CHARRY, G., "El contrato de trabajo", Bogotá, 1974) pg. 89

ción contra los posibles abusos de los patronos, tampoco debe admitirse su menoscabo en forma alguna, así se trate de arreglos con toda la apariencia de licitud" (20). es distinta a la producida en materia civil por cuanto:

En opinión de González Charry, "el sentido de la irrenunciabilidad, o sea, el derecho que la ley le concede al trabajador para permanecer dentro de las garantías que ella y las convenciones colectivas le otorgan, comprende desde el momento de celebrarse el contrato hasta el momento de terminarse, entendiéndose por terminación, para esos efectos, no el hecho físico de la cesación del trabajo, sino el acto judicial o extrajudicial, mediante el cual se declaran los derechos del trabajador en caso de posible controversia, o se arreglen privadamente" (21). pensación correspondiente al tiempo que hubiera durado la prestación del servicio.

3. Efectos que produce la renuncia especial, pues el transcurso del tiempo no convalida la cláusula nula; por el contrario.

La mayor parte de los autores están de acuerdo en sancionar la renuncia de los derechos establecidos por la ley laboral con la nulidad absoluta. Es decir, si se establecen cláusulas por las cua-

(20) CASACION de Junio 9/47. En Gaceta del Trabajo, t.II, pg.180

(21) GONZÁLEZ CHARRY, G., Derecho del Trabajo (Editorial Temis. Bogotá, 1974) pg. 89

les se renuncian a estos derechos, estas cláusulas son nulas. Pero hay que distinguir, como acertadamente lo hace el tratadista Ortega Torres, que la nulidad en el derecho laboral es distinta a la producida en materia civil por cuanto:

- a. La nulidad en Derecho Laboral no necesita ser declarada ni siquiera ser reconocida por la autoridad.
- b. La nulidad de una o varias cláusulas no supone la nulidad de todo el contrato de trabajo.
- c. La nulidad actúa retroactivamente en beneficio del trabajador; así, podrá exigirse la compensación correspondiente al tiempo que hubiere durado la prestación del servicio.
- d. La prescripción obra de manera especial, pues el transcurso del tiempo no convalida la cláusula nula; por el contrario, es dable alegar la nulidad en cualquier momento.

No todos los autores, sin embargo, están de acuerdo en este efecto de la irrenunciabilidad. Cabanellas, por ejemplo, distingue las siguientes posibilidades: a) Si la nulidad puede ser absoluta o

relativa, es decir, que pueda o no decretarse per se, sin que los interesados la pidan. b) Si se requiere prueba o no que acredite que el acto jurídico se ha cumplido teniendo un vicio de origen. Cabanellas examina las distintas posibilidades y concluye afirmando que la nulidad producida por la renuncia es sólo relativa y se hace indispensable la prueba de que el acto jurídico contiene una nulidad.

Aceptando los alcances de la nulidad, según lo propuesto por Ortega Torres, podemos complementar esta posición con lo dispuesto en el artículo 43 del C. S. del T. que ordena: "En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente".

Es decir, a pesar de la nulidad absoluta de estas cláusulas que suponen una renuncia de derechos garantizados por la ley laboral, sin embargo, una relación laboral en estas condiciones da lugar a reclamar el pago de salarios y prestaciones legales, porque de otro modo sería obrar en contra del trabajador y beneficiar al patrono, lo cual se convertiría en la consagración del principio contrario al que se quiere proteger: la potestad de ordenar el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones distintas de lo pedido cuando

Sin embargo, volvemos a insistir que el hecho de que alguna de las cláusulas del contrato sea nula porque en ella se renuncien derechos, no significa necesariamente la nulidad de todo el contrato. Esa nulidad del contrato habría que deducirla después de examinar los requisitos necesarios para la existencia y validez de todo contrato, o sea, capacidad, consentimiento sin vicios, objeto y causa lícitos. O los que el código señala en el artículo 23, que de paso sea dicho, no son propiamente elementos del contrato de trabajo, sino mejor de la relación de trabajo.

Respecto de los efectos de la renuncia, existen otras implicaciones que vamos a verificar a continuación.

Se hace oportuno también analizar aquí el fenómeno procesal del En primer lugar, respecto del petitum de la demanda. En algunas

legislaciones no está -como en la nuestra- consagrado el principio de desestimiento tras como consecuencia que la parte que desiste procesal del "ultra" y "extra petita" en las sentencias proferidas por los jueces laborales. Por tanto, en estas legislaciones, una petición menor a los derechos correspondientes al trabajador se

convierte en forma indirecta en una renuncia. En nuestra ley procesal el artículo 50 del C. de P. L. contempla esta situación, por consiguiente la pérdida del derecho de acción y en consecuencia la pérdida de lo que le reconoce al juez la potestad de ordenar el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones distintas de lo pedido cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y

estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas. Por lo que teóricamente no se presenta este caso en Colombia.

Otro problema sería el de la cosa juzgada de las sentencias cuando implícitamente en ellas aparece alguna renuncia de los derechos laborales, problema que estudiaremos en el capítulo cuarto de esta tesis.

Se hace oportuno también analizar aquí el fenómeno procesal del "desestimiento". Normalmente en los procesos las partes pueden de

sistir de las acciones incoadas o de los recursos interpuestos. Este desestimiento trae como consecuencia que la parte que desiste no puede intentar nuevamente la misma acción o recurso por la misma vía y frente a los mismos opositores.

Por tanto, en la mayor parte de los casos, el desestimiento trae consigo la pérdida del derecho de acción y en consecuencia la del derecho sustancial correspondiente.

III. LAS EXCEPCIONES LEGALES

De modo que debemos preguntarnos: puede un trabajador o su apoderado desistir de las acciones cuya finalidad es lograr la efectividad de los derechos irrenunciables según el artículo 14 C.S. del T.? El desestimiento en el proceso laboral significa realmente una renuncia indirecta al derecho sustancial. Aunque muchas veces el desestimiento puede no significar renuncia de derechos, ya sea porque no existan o presenten gran incertidumbre, sin embargo, en vista de la posibilidad de que el desestimiento involucre una renuncia por parte del trabajador, se hace necesario que el juez tenga el mayor cuidado en analizar el desestimiento, para saber si implica renuncia indirecta de derechos ciertos.

Las excepciones que podemos encontrar en el Código Laboral son las siguientes: la primera excepción está consagrada en el artículo 340, C. S. del T., literal a. La segunda excepción está consagrada en el mismo artículo, literal b. El artículo 4 del Decreto 872 de 1955 reglamentaba el procedimiento para solicitar la autorización y por último lo relativo a los paz y salvos expedidos por los para las renunciaciones consagradas en el artículo 340. Para la ley 15

trabajadores, o "finiquitos" como los denomina nuestra Corte. Es claro que también a través de estos paz y salvos pueden realizarse en contra de lo dispuesto por el artículo 14 C. S. del T., renunciaciones efectivas. Pero este aspecto también será tratado en el siguiente capítulo, por aparte, y como una aplicación concreta de lo expuesto aquí.

La transacción en materia laboral es válida cuando se trata de derechos inciertos; pero esto no constituye una excepción al principio III. LAS EXCEPCIONES LEGALES

El artículo 14 C. S. del T. que acabamos de analizar, abre la posibilidad de excepciones al principio de irrenunciabilidad. Pero estas excepciones son taxativas, puesto que la norma se refiere a ellas, indicando "salvo los casos expresamente exceptuados por la ley". En este aparte vamos a presentar los casos de excepción.

Dos son las excepciones que podemos encontrar en el Código Laboral: la primera excepción está consagrada en el artículo 340, C. S. del T., literal a. La segunda excepción está consagrada en el mismo artículo, literal b. El artículo 4 del Decreto 832 de 1953 reglamentaba el procedimiento para solicitar la autorización para las renunciaciones consagradas en el artículo 340. Pero la Ley 15

de 1958 suprimió estos requisitos. Para autorizar esta renuncia es lógicamente y justificado pues, en caso contrario se les recortaría a las personas. Camacho Enríquez habla de una tercera excepción en los siguientes términos: "En relación con derechos inciertos y discutidos, como sucede en el contrato de transacción laboral" (22). Es de dejar Es claro que este autor confunde la renuncia con la transacción. La transacción en materia laboral es válida cuando se trata de derechos inciertos; pero esto no constituye una excepción al principio de irrenunciabilidad. Como lo demostraremos posteriormente la transacción es un complemento del principio mencionado y no se opone a él. Por tanto, dejamos en claro que las excepciones son solamente las dos mencionadas, las cuales pasamos a estudiar a continuación.

1. Primera excepción aquellos riesgos que sean precisamente con secuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el "Puede renunciarse el seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del patrono. Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o patrono, no procede esta renuncia" (Artículo 340, a).

(22) CAMACHO ENRIQUEZ, G., ob. cit. pg. 144-145

El fin que se propone la ley para autorizar esta renuncia es lógico y justificado pues, en caso contrario se les recortaría a las personas mencionadas en la ley, las posibilidades de trabajo ya que los patronos se cuidarían de no emplear trabajadores que por su edad se encuentran con mayores posibilidades que otros de dejar de existir. Por eso se les permite renunciar a estos derechos, siempre y cuando la renuncia se lleve a cabo cuando vayan a iniciar la relación laboral, pues de otra forma, la misma ley prohíbe expresamente renunciar una vez se haya iniciado la prestación del servicio, aun cuando durante la vigencia de éste se cumpliera la edad de cincuenta años.

2. Segunda excepción

Se pueden renunciar "aquellos riesgos que sean precisamente con secuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del patrono" (Artículo 340, b C.S. del T.).

El objetivo de esta renuncia es igual al de la primera excepción, pues ningún patrono aceptaría a un trabajador enfermo o inválido para obligarse a pagar, automáticamente, por disposición

legal las prestaciones por enfermedad o invalidez correspondientes. que se producen como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que padecen al iniciar la relación laboral, al

En el artículo 341 del C.S. del T. encontramos lo que el Código entiende por inválidos y enfermos para los efectos de renunciar a las prestaciones referidas en el literal b.

a. Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo. Y

b. Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

El trabajador afectado por perturbaciones o deficiencias transitorias puede renunciar a las prestaciones para el caso de enfermedad no profesional, en el caso de que se produjera incapacidad a consecuencia de su estado de salud inicial, como también al posible auxilio de invalidez.

Si la afección es definitiva (artículo 341, b) puede renunciar-

se a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo, que se produzca como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que padece al iniciar la relación laboral, al auxilio de invalidez y al seguro de vida para el caso de muerte como consecuencia de su perturbación o deficiencia orgánica, fisiológica o psicológica: capítulo, y en relación con las excepciones

al principio de irrenunciabilidad, debemos preguntarnos ahora si Pero, como anota González Charry, "no se trata de una renuncia obligatoria; la ley simplemente faculta a las partes para que puedan renunciar, con intervención de un funcionario del trabajo; pero si la empresa quiere realizar el contrato sin exigir esa renuncia o si, a sabiendas, o ignorando la situación del trabajador en lo referente a su edad o su salud, lo emplea, no puede alegar después esa ignorancia para eximirse del cumplimiento de sus obligaciones, sino que debe dar cumplimiento total a las disposiciones legales y convencionales, como si se tratara de un trabajo enteramente normal" (23).

Es interesante anotar, porque podría prestarse a confusiones con lo anterior, que las prestaciones sobre maternidad no son re-

(23) GONZÁLEZ CHARRY, G., ob. cit., pg. 90. Hay que advertir que de acuerdo a la Ley 15 de 1958 esta renuncia puede hacerse sin la intervención del funcionario del Ministerio.

nunciabiles cuando la trabajadora empieza a trabajar en estado de embarazo. "No son renunciabiles las prestaciones que protegen la maternidad, cuando la trabajadora entra en estado de embarazo, al servicio de una empresa" (24). *gratuidad del salario, pues en cuanto al salario la irrenunciabilidad seria absoluta; como tambien po-*

Para terminar este capitulo, y en relacion con las excepciones al principio de irrenunciabilidad, debemos preguntarnos ahora si las clausulas del contrato que conceden privilegios a los trabajadores, si los derechos consagrados por las convenciones colectivas de trabajo y los derechos otorgados por las costumbres laborales, tambien son irrenunciabiles. *Los privilegios se disfrutan o no.*

Segun la Corte Suprema de Justicia *de los Incapaces del trabajo*. En cuanto a las clausulas del contrato que conceden privilegios a los trabajadores podrian ser renunciados por los mismos si siempre y cuando hayan sido fruto de un acuerdo de voluntades y no un privilegio o prerrogativa consagrado por la ley. Es decir, se trata de concesiones voluntarias otorgadas por el empresario al trabajador y que se derivan de elementos particulares de cada contrato de trabajo, pues en este caso no se trataria de una renuncia que afecte al orden publico o a la ley.

(24) CONCEPTO de la Division de Asuntos Industriales. En "Trabajo", vol. II, num.6, pg.148

Por ejemplo, renunciar al privilegio de trabajar en determinado horario o en determinado lugar. Puede cambiarse el trabajo que se ejecuta aún cuando el nuevo trabajo sea de menor categoría, siempre que se respete la integridad del salario, pues en cuanto al salario la irrenunciabilidad sería absoluta; como también podría modificarse el lugar del trabajo, o el horario, sin que los derechos del trabajador sufran detrimento. En estos casos no se trata de renunciar a una garantía o a un derecho consagrado por la ley, sino a un privilegio obtenido por causa del propio vínculo laboral. Es decir, no puede hablarse de renuncia, porque son los derechos los que se renuncian; los privilegios se disfrutan o no. Según la Corte Suprema de Justicia:

"La libertad contractual, en el derecho del trabajo, se halla sometida a numerosas restricciones por consideraciones de interés general, pero la intervención estatal no va hasta desconocer valor a las convenciones libremente concertadas, sin vicios del consentimiento, con objeto y causa lícitos y exentos de reparos en cuanto hace al orden público y a las buenas costumbres" (25).

(25) CASACION del 12 de Febrero de 1962. En Gaceta del Trabajo, XCVIII, pg. 227

En relación a los derechos consagrados por la costumbre laboral debe distinguirse. Siendo la costumbre una de las fuentes del derecho en general, y en particular del derecho laboral como lo estipula el artículo 19 C. S. del T., si esa costumbre llega por sus condiciones a adquirir el carácter de norma jurídica, es irrenunciable.

Pero es preciso tener en cuenta su generalidad y su campo de aplicación. Para que la costumbre adquiera la fuerza de norma jurídica cuando no la haya exactamente aplicable al caso controvertido, debe hacer relación a un hecho repetido indefinidamente y que haya llegado a ser una norma favorable a los intereses del trabajador, además de que sea conforme a la moral.

En cuanto al lugar donde se produce la costumbre, advierte González Charry:

"Generalmente la costumbre tiene un espacio limitado; debe ser una costumbre de fábrica, de empresa o de taller y excepcionalmente más amplia, es decir, la que se cumple a través de convenciones de industria y por consiguiente, en determinadas regiones del país. Esas costumbres, que no son sino modos de con-

vivir y reglamentar las relaciones jurídicas entre obreros y patronos, son por su propia naturaleza restringidas al espacio donde se lleva a cabo el trabajo, esto es, al ámbito de la empresa o de los talleres" (26).

Y por último, referente a las convenciones colectivas de trabajo, debemos anotar que si la norma de orden público se limita a establecer las bases mínimas que aseguren la finalidad de ese orden, al ser superada en beneficios por una convención colectiva, se está consolidando dicho orden público y cumpliéndose el fin perseguido por el derecho. Por tanto, y según lo dispuesto en el artículo 43 del C. S. del T., "en los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo". Es decir, el artículo 43 consagra expresamente la irrenunciabilidad de este tipo de derechos.

En conclusión, y atendiendo a un sabio principio de interpretación jurídica que nos manda no hacer distinciones donde la ley no las hace, debemos dejar muy en claro que en ningún caso la renuncia es válida, a excepción de las salvedades legales.

(26) GONZALEZ CHARRY, G., ob. cit., pg. 47

Artículo saguido se estipula que es válida la transacción en asuntos del trabajo? Apparently nos encontramos ante una contradicción. Por eso, hemos titulado esta tesis: "Irrenunciabilidad de Derechos y transacción Laboral", porque nos hemos fijado como objetivo fundamental evidenciar que entre ambas disposiciones realmente no existe contradicción: por el contrario, se complementan y concatan en forma lógica.

En este capítulo vamos a tratar de la transacción laboral y en qué forma podemos compaginar este instituto con el principio de la irrenunciabilidad de Derechos.

CAPITULO TERCERO

IRRENUNCIABILIDAD Y TRANSACCION

1. EL CONTRATO CIVIL DE TRANSACCION

Dice el artículo 15 del C. S. del T.: "Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles". Sin embargo, en el capítulo anterior ya dejamos estudiado que los derechos laborales son irrenunciables salvo excepciones legales.

Cómo es posible, entonces, que en el artículo 14 del C. S. del T. se nos diga que los derechos laborales son irrenunciables y ar-

título seguido se estipula que es válida la transacción en asuntos del trabajo? Apparently nos encontramos ante una contradicción. Por eso, hemos titulado esta tesis: "Irrenunciabilidad de Derechos y transacción Laboral", porque nos hemos fijado como objetivo fundamental evidenciar que entre ambas disposiciones realmente no existe contradicción; por el contrario, se complementan y concatan en forma lógica.

Arturo Valencia Zea: "Sin lugar a dudas, es esta una definición defectuosa, pues la noción de transacción no presenta el carácter bilateral del contrato. En la transacción, se requiere que hayan concesiones recíprocas de derechos. Este es, un poco de sacrificio de cada una en sus respectivas pretensiones. No es transacción el desistimiento de un pleito o la renuncia de un derecho" (27).

I. EL CONTRATO CIVIL DE TRANSACCION

Teniendo en cuenta la observación hecha por Valencia Zea, podríamos decir que el único artículo que se refiere a la transacción en el Código Laboral es el artículo 15. El Código Laboral no presenta una estructuración de la transacción, por lo que debemos recurrir en primer lugar a lo que se entiende en derecho civil por transacción, para luego fijar las características específicas de la transacción en materia laboral.

(27) VALENCIA ZEA, A., *Derecho Civil* (Editorial Temis, Bogotá, 1978), t. IV, p. 312.

1. Concepto

un contrato civil, la transacción es una institución procesal. Devis Echandía la define así: "La transacción El artículo 2469 del Código Civil define la transacción como un "contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual".

Respecto a este concepto del Código Civil afirma el tratadista Arturo Valencia Zea: "Sin lugar a dudas, es esta una definición defectuosa, pues no pone de presente el carácter bilateral del contrato. En la transacción se requiere que hayan concesiones recíprocas de las partes; esto es, un poco de sacrificio de cada una en sus respectivas pretensiones. No es transacción el desestimiento de un pleito o la renuncia de un derecho" (27).

Teniendo en cuenta la observación hecha por Valencia Zea, podríamos definir mejor la transacción en la siguiente forma: "Es un contrato en que las partes, mediante concesiones recíprocas terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual".

(27) VALENCIA ZEA, A., Derecho Civil (Editorial Temis. Bogotá, 1975), t. IV, pg. 312. Devis Echandía, La Transacción (Editorial Temis. Bogotá, 1976) t. I, pg. 522.

Además de ser un contrato civil, la transacción es una institución procesal. Devis Echandía la define así: "La transacción es un contrato por el cual las partes convienen en resolver un litigio de común acuerdo y en forma definitiva, antes o después de iniciado el proceso civil, laboral o contencioso administrativo" (28).

Como vemos, no es que la transacción considerada dentro del procedimiento, sea distinta a su consideración dentro del Código Civil. Lo que sucede es que la transacción es un contrato civil con incidencias procesales.

En el derecho procesal la transacción produce el efecto de una sentencia ejecutoriada, con valor de cosa juzgada. De donde se deduce, que si ha sido anterior a la demanda, puede oponerse como excepción previa o como perentoria; cuando ocurre después pone término al proceso. O sea, que en derecho procesal la transacción se presenta como una excepción previa y como una forma excepcional de poner término al proceso.

En cuanto a los vicios del consentimiento podríamos anotar: el error vicia la transacción en las mismas condiciones que viciaría

2. Características de la transacción y por lo tanto, si hay error, éste anula la transacción. El dolo y la violencia también

la a. La transacción es un contrato: es decir un acto libre al cual concurren las partes voluntariamente a contraer obligaciones específicas. En la clasificación que aportan los doctrinantes, se trataría de un contrato principal (pues subsiste sin necesidad de otro contrato), oneroso (las partes se gravan recíprocamente), conmutativo y consensual, pero cuando se refiere a bienes raíces se convierte en solemne y requiere de escritura pública. de ésta se encuentra en la eliminación de esa disputa o incertidumbre.

b. Debe cumplir los requisitos genéricos de todo contrato: es decir, capacidad, consentimiento sin vicios, objeto y causa lícitos. Respecto de la capacidad se debe anotar que la exigida para transigir no es sólo la del ejercicio, sino también la de disposición, ya que quien transige dispone generalmente de sus bienes. Los representantes de entidades públicas necesitan autorización de éstas para transigir; los apoderados necesitan facultad expresa. de iniciarse un pleito, o sea, antes de entablar la respectiva acción judicial para que los jueces diriman el conflicto; y una vez En cuanto a los vicios del consentimiento podríamos anotar: el error vicia la transacción en las mismas condiciones que viciaría cualquier otro contrato. La transacción se presume hecha en consi-

deración a la persona de cada contratante, y por lo tanto, si hay error, éste anula la transacción. El dolo y la violencia también la anulan como sucede en los demás contratos.

c. Es de la esencia de la transacción que el objeto sobre el cual recaiga sea un derecho incierto y disputado. Un negocio jurídico que no tenga como fundamento una disputa o incertidum bre sobre la pertenencia, contenido o extensión de un determinado derecho patrimonial, no constituye transacción, ya que la esencia de ésta se encuentra en la eliminación de esa disputa o incertidum bre mediante un contrato.

d. La transacción no puede versar sobre objeto prohibido, o guientes:
que vaya contra la moral, las buenas costumbres o el orden sea, La transacción produce efectos de cosa juzgada, aunque puede público.

e. La transacción puede realizarse en dos oportunidades: antes de iniciarse un pleito, o sea, antes de entablar la respectiva acción judicial para que los jueces diriman el conflicto; y una vez que se ha presentado la demanda judicial.

f. La transacción implica mutuas renunciaciones sobre el derecho dis-
judica ni aprovecha a los otros; salvo, empero, los efectos

putado, en virtud de recíprocas concesiones. Este aspecto es muy importante en el campo laboral, pues en base a él haremos posteriormente la distinción entre transacción y renuncia.

g. No vale la transacción sobre derechos ajenos o que no existen (artículo 2475 del Código Civil), aunque sí es válida sobre un derecho que sólo aparentemente pertenece a una persona.

d. Si se ha estipulado una pena contra el que deja de ejecutar

3. Efectos de la transacción en materia civil

Seguendo al tratadista Valencia Zea podemos enumerar los siguientes:

a. La transacción produce efectos de cosa juzgada, aunque puede pedirse su nulidad o rescisión, de conformidad con el artículo 2483 del Código Civil.

b. La transacción no surte efecto sino entre los contratantes. El artículo 2484 del Código Civil dispone: "Si son muchos los principales interesados en el negocio sobre el cual se transige, la transacción consentida por uno de ellos no perjudica ni aprovecha a los otros; salvo, empero, los efectos

de la novación en caso de solidaridad".

contrato de transacción en nuevas obligaciones ciertas y presu-

c. Si la transacción recae sobre uno o más objetos específicos, la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión, de-
berá sólo entenderse de los derechos, acciones o pretensio-
nes relativas al objeto y objetos sobre que se transige (Ar-
tículo 2485 Código Civil).

1. Concepto y características

d. Si se ha estipulado una pena contra el que deja de ejecutar
la transacción, habrá lugar a la pena, sin perjuicios de lle-
varse a efecto la transacción en todas sus partes (Artículo
2486 Código Civil).

e. Si una de las partes ha renunciado al derecho que le corres-
pondía por un título, y después adquiere otro título sobre el
mismo objeto, la transacción no la priva del derecho poste-
riormente adquirido (Artículo 2487 Código Civil).

En primer lugar, la transacción cumple un papel de vestigio

Muchos tratadistas consideran la transacción como un modo de ex-
tinguir las obligaciones, lo cual es cierto. Pero tampoco puede des-
conocerse que la transacción, a su vez, genera obligaciones. Como
advierte Camacho Enríquez: "Lo que realmente sucede es que las o-

obligaciones inciertas y discutidas se transforman en virtud del contrato de transacción en nuevas obligaciones ciertas y presumiblemente indiscutibles" (29).

ción de "conciliación" sin que pretendamos afirmar con esto que se trate de dos instituciones iguales, a pesar de sus grandes semejanzas.

II. VALIDEZ Y LIMITES DE LA TRANSACCION LABORAL

1. Concepto y características

Una de las características esenciales para la validez de la transacción es que ella debe ser voluntaria. Nuestro Código del Trabajo no reglamenta nada respecto a la transacción; por tanto, es necesario acoger las normas civiles con respecto a ella, en cuanto ellas no pugnen con los principios del derecho laboral y sus objetivos. Por consiguiente el concepto y las características de la transacción laboral son las anotadas anteriormente para la transacción como contrato civil, pero quiero hacer algunas precisiones.

Problema surgido que ha originado distintas polémicas entre los tratadistas.

En primer lugar, la transacción cumple un papel de vastísima importancia dentro del derecho laboral. Como lo repetiremos posteriormente, la discutibilidad de los derechos es vastísima, por lo que la transacción se convierte en uno de los medios más comu-

(29) CAMACHO ENRIQUEZ, G., ob. cit., pg. 152

(30) CARABELLAS, G., ob. cit., pg. 501

nes y eficaces para resolver controversias entre particulares y evitar así los dispendios y costos de los procesos judiciales. Tanta es su importancia, que ha sido regulada en la ley, bajo la denominación de "conciliación" sin que pretendamos afirmar con esto que se trate de dos instituciones iguales, a pesar de sus grandes semejanzas. En su debida oportunidad determinaremos las respectivas diferencias.

Una de las características esenciales para la validez de la transacción es que debe recaer sobre derechos inciertos y discutibles. Si es así, nos corresponde, entonces, determinar en qué consiste la certeza e indiscutibilidad de los derechos.

El problema esencial de la transacción laboral consiste en determinar cuáles derechos son ciertos e indiscutibles y cuáles son inciertos y discutibles. Problema álgido que ha originado distintas polémicas entre los tratadistas.

Así, para Cabanellas "el derecho se determina cuando existe una sentencia judicial que lo acredita" (30). Esta posición es un poco exagerada y podría llevarnos a la conclusión de que nunca habría posibilidad de transigirse un litigio, especialmente en materia

(30) CABANELLAS, G., ob. cit., pg. 584

ria laboral, pues debiendo realizarse la transacción antes de la sentencia para que realmente sea transacción, si es preciso esperar a que una sentencia declare absolutamente cierto el derecho, y siendo la misma transacción una forma de dar certeza a los derechos, ésta perdería su razón de ser. O podría suceder, todo lo contrario: si un derecho solamente es cierto cuando hay una sentencia que lo declare, siempre la transacción laboral sería válida mediante la existencia de una confesión plena y legal de la obligación por quien esté llamado a satisfacerla.

Camacho Enríquez nos presenta un tratamiento más completo del problema, que lo resumiremos en los siguientes apartes.

Cuándo puede afirmarse que un derecho es cierto? La certeza es el conocimiento seguro, evidente y claro de una cosa, y sabemos que lo cierto es conocido como verdadero e incontestable; es un estado de la mente en relación con un objeto determinado. Un derecho viene a ser cierto en relación a personas distintas a su titular, cuando ellas tienen la convicción absoluta de que pertenece a quien aparece como dueño, pero no se trata de una certeza subjetiva que nace de quien se cree dueño del derecho, sino de certeza objetiva.

Puede haber diversas formas como puede afirmarse que un derecho

es cierto de manera objetiva: judicial, es decir, a afirmar que la mayoría de los derechos son inciertos, es decir, carecen de certeza. Mediante un documento que demuestre irrefutablemente el derecho reconocido en forma plena y legal por quien resulte la cual obligado. renunciado sentencia desfavorable, salvo casos de efectos "erga omnes".

- b. Mediante la existencia de una confesión plena y legal de la obligación por quien esté llamado a satisfacerla. Si la única certeza se obtiene de la sentencia, quedarían sin piso las c. Por sentencia judicial que reconozca el derecho, cuando adquiera fuerza de cosa juzgada, que es el caso más irrefutable de certeza de los derechos.

Don Fernando Velez sostuvo que "la cuestión de saber si el derecho. Los demás derechos presentan siempre incertidumbre, por lo menos relativa. Incluso, llevando las cosas a los extremos, en las dos primeras formas enunciadas también cabría cierta incertidumbre, porque pueden verse afectados por el fenómeno de la prescripción, o adolecer de falsedades, lo que daría pie para perder su certeza, en caso de recurrirse a la vía judicial.

(31) Si nos atuviéramos a esto, llegaríamos tal vez a la misma conclusión de Cabanellas, de que la única vía para obtener la certeza

sería a través de la sentencia judicial, es decir, a afirmar que la mayoría de los derechos son inciertos, es decir, carecen de certeza objetiva, y caso de ser ciertos, esa certeza tendría efectos sólo frente a un muy reducido grupo de personas: la parte contra la cual se ha pronunciado sentencia desfavorable, salvo casos de efectos "erga omnes".

Esto nos hace pensar que la solución debe ser más amplia. Si la única certeza se obtiene de la sentencia, quedarían sin piso las relaciones jurídicas civiles, comerciales, etc., entre las personas y los pueblos. falta una regla de este tipo. Si existiera sobrarían los jueces y los tribunales.

Don Fernando Velez sostuvo que "la cuestión de saber si el derecho asunto de transacción es o no litigioso, debe apreciarse de un modo subjetivo. Por esto, tal vez es aceptable que el juez encargado de resolver dicha cuestión, no debe examinar si el derecho sería dudoso para él, un jurisconsulto o para todo el mundo, sino si realmente lo fue para las partes en el momento en que transigieron" (31).

(31) VELEZ, F., Estudio sobre el derecho civil colombiano (Imp. de América, París) t.IX, pg. 2011. Citado por Camacho Enríquez: ob. cit., pg. 150

Por todo lo expuesto pueden hacerse las siguientes precisiones que nos ilustrarán y encaminarán en la correcta solución de este problema:

a. En primer lugar, no podemos definir de un modo absoluto y objetivo cuándo un derecho es cierto e indiscutible. El único caso sería el mencionado con anterioridad, respecto de aquellos derechos reconocidos dentro de una sentencia judicial. Es decir, no podemos dar una regla absoluta que nos permita identificar taxativamente los derechos ciertos e indiscutibles. Tampoco, según mi parecer, hace falta una regla de este tipo. Si existiera sobrarían los jueces y los tribunales.

b. Debemos, entonces, fijarnos en ciertos elementos subjetivos que nos pueden llevar a detectar la certeza o no de los derechos. Por ejemplo, la existencia o no de pruebas suficientes; claridad en los hechos o presupuestos fácticos del derecho cuya certeza se pretende identificar.

c. Debe apreciarse tanto la certeza para la persona (generalmente el juez) que analiza determinado derecho, como para las partes que transigen. No se puede, por ende, exigir una cer-

teza objetiva, sino subjetiva. El trabajador de recibir la cesantía. Podría ser incierto el monto, por ejemplo, por ser tan variable. Cuando el artículo 15 del C. S. del T. habla de derechos ciertos e indiscutibles, debe distinguirse: la mayor parte de los derechos laborales están consagrados por las normas del Código Laboral. En este sentido son ciertos e indiscutibles. Pero el hecho de que las normas laborales otorguen derechos a los trabajadores no le dan certeza a dichos derechos en cada caso particular. Debe pues, estudiarse cada situación con criterio jurídico, teniendo en miras la finalidad del Derecho del Trabajo, y el encuadre lógico de las distintas normas. Generalmente debe tenderse a que las transacciones laborales se realicen en forma de conciliación ante el juez o los inspectores del trabajo, y es a estos funcionarios a quienes corresponde ponderar en debida forma los hechos, su facilidad o dificultad probatoria, la conducta de las partes, para velar por los intereses de los obreros, al cumplimiento de las obligaciones contractuales y a los riesgos profesionales. Pongamos un ejemplo para mejor ilustrar lo que llevamos expuesto. Supongamos que a un trabajador, al término de su contrato se le adeuden diez mil pesos por concepto de cesantía. Es lógico que dados ciertos presupuestos, como determinado tiempo de servicio, existencia de una relación laboral efectiva, etc., se da el dere-

cho cierto e indiscutible para el trabajador de recibir la cesantía. Podría ser incierto el monto, por ejemplo, por ser tan variable el salario que se hiciera difícil probar su cuantía real o su promedio. En este caso, puede haber transacción sobre el derecho mismo de recibir la cesantía? No. Cualquier transacción en este aspecto vendría a convertirse en renuncia en contra de lo dispuesto en el artículo 14 C. S. del T. En cambio, podría transigirse sobre el monto de dicha cesantía, aunque de todos modos, la ley laboral para el caso concreto exige estar de acuerdo por lo menos al salario mínimo.

del mismo" (32).

González Charry ilustra así el tema que venimos presentando:

Como consecuencia de lo que hasta aquí llevamos expuesto en este "No todas las situaciones de carácter social tienen presupuestos inmodificables, que una vez cumplidos den origen a determinado derecho. Particularmente, en lo relativo al incumplimiento de las obligaciones contractuales y a los riesgos profesionales, la ley defiere su solución a situaciones especiales que deben tener en cada caso una comprobación exacta; no se puede presumir en principio, por ejemplo, que la terminación de un contrato haya sido ilegal, ni que la enfermedad que aqueja a un trabajador sea, por sí misma profesional; entonces, para que en

est el primer caso haya derecho a indemnización por lucro cesante, y en el segundo por daños recibidos en el organismo humano, es necesario que se demuestre judicialmente que los hechos que suponen esos derechos se han cumplido. Y como en un acto de transacción es hipotéticamente difícil llegar a un avenimiento sobre eso, es explicable que las partes resuelvan, prescindiendo de toda consideración sobre cómo ocurrieron los hechos y sobre su importancia, convenir en una suma determinada, para arreglar el problema e impedir la pérdida de tiempo y dinero, que pueda significar la intervención del poder judicial en la definición del mismo" (32).

b. Durante la vigencia de la relación laboral: Según Cabanellas, Como consecuencia de lo que hasta aquí llevamos expuesto en este punto, debemos concluir que la transacción tiene en el campo laboral un valor relativo: su validez depende de que se haya referido a derechos inciertos y discutibles. Con mucha frecuencia bajo los términos de una transacción se camuflan verdaderas renunciaciones del trabajador, las cuales adolecen de nulidad por afectarse normas de orden público o incluir dicha transacción soterradamente derechos ciertos e indiscutibles. Ahondaremos un poco más sobre

(32) GONZALEZ CHARRY, G., ob. cit., pg. 97. Para Cabanellas, una vez

este punto al tratar de la validez de los paz y salvos. según el, no hay entre patrono y trabajador lazo contractual que los una: ambos han recobrado, por lo menos aparentemente, su plenitud de acción. Y va el trabajador a su antigua relación a su antiguo patrono, el cual le da más libertad. Creen que en este caso también se debe aplicar el artículo 156 del C. del T.

2. Oportunidades de la transacción laboral

a. Antes de iniciarse la relación laboral: No cabe la transacción. En esta oportunidad no hay incertidumbre o discutibilidad de derechos: sencillamente, aún no hay derechos. Toda transacción, pues, que se realice antes de iniciarse la relación laboral, viene a ser, en el fondo, una renuncia, la cual es nula. 340 del C. del T.: "Las prestaciones sociales establecidos en este Código...

b. Durante la vigencia de la relación laboral: Según Cabanellas, ya sean eventuales o causales, durante la vigencia de la relación laboral, encontrándose el trabajador sometido a la subordinación del patrono, por la prestación del servicio, no puede ser admisible. En mi parecer, sí podrían darse casos de transacciones válidas, siempre y cuando los derechos transigidos sean inciertos y se cumplan los demás requisitos de ella en materia laboral. Pero debe tenerse mucho cuidado, pues por la inferioridad económica del trabajador, lo que se presenta como transacción, puede ser en realidad una renuncia del trabajador a sus derechos. 340 del C. del T.: "Las prestaciones sociales establecidos en este Código...

c. Al término de la relación laboral: Para Cabanellas, una vez...

finalizado el contrato, si es admisible. En este caso, según él, no hay entre patrono y trabajador lazo contractual que los una; ambos han recobrado, por lo menos aparentemente, su plenitud de acción, y ya el trabajador no debe subordinación a su antiguo patrono, el cual le da más libertad. Creo que en este caso también se debe aplicar el artículo 15 C. S. del T.: si realmente se trata de derechos inciertos y litigiosos, la transacción es válida. De otra forma no. Casi siempre al terminar la relación laboral, es posible obtener mayor certeza sobre los derechos. Y es bueno aquí traer nuevamente a colación el artículo 340 del C. S. del T.: "Las prestaciones sociales establecidos en este Código, ya sean eventuales o causadas son irrenunciables. (El subrayado nuestro nos ahorra comentarios).

3. Efectos de la transacción laboral

Esencialmente son los mismos que describimos cuando nos referimos al contrato civil de transacción. Pero siendo tan importante esta institución para el derecho laboral, vamos a discriminar algunos para ver sus incidencias:

a. El primer efecto, como es lógico, es el de terminar el litigio pendiente o el de prevenir que se lleve el litigio ante un juez para que lo desenvuelva a través de un proceso. Si es anterior al proceso y se inicia un juicio sobre un asunto transigido, puede proponerse la excepción de "transacción". Si es dentro del proceso, la transacción pone fin al mismo. La transacción, según los casos, que le quitarían ese valor, reviviendo el litigio sobre el cual. La transacción laboral, como ya lo anotamos anteriormente, tiene un valor relativo, es preciso investigar si ha recaído sobre derechos ciertos, caso en el cual sería inválida. Vamos a continuación algunas jurisprudencias que complementan lo que hemos expuesto:

c. Otro efecto, es que la transacción se presenta como modo de extinguir las obligaciones. Pero debemos tener en cuenta lo que expusimos anteriormente, porque al mismo tiempo que libera de unas obligaciones, da nacimiento a otras. En este caso, los derechos nacidos de una transacción son ciertos e indiscutibles, es decir, no podría transigirse nuevamente sobre lo transigido. Enunciados

d. Si el contrato de transacción consta por escrito, en documento que cumpla con los requisitos del título ejecutivo, podrá ejecutarse por las obligaciones contenidas en ella.

(33) SENTENCIA del 24 de Agosto de 1949. En Gaceta del Trabajo, tomo IV, pg. 722

e. Algunos autores entienden la transacción como un sucedáneo de la sentencia. Nosotros podemos señalar, mejor, que la transacción constituye cosa juzgada. Sin embargo, como anota Camacho Enríquez, el valor de cosa juzgada que tiene la transacción es relativo, ya que está expuesta a la acción resolutoria por incumplimiento, y a las acciones de nulidad y de rescisión, según los casos, que le quitarían ese valor, reviviendo el litigio sobre el cual se transigió.

Sobre los efectos de la transacción transcribimos a continuación algunas jurisprudencias que complementan lo que hemos expuesto:

4. Ventajas e inconvenientes de la transacción laboral

"Dado que el objeto del contrato de transacción es terminar extrajudicialmente un litigio pendiente o precaver uno eventual, cuando se ha celebrado no puede restársele su mérito sino en cuanto se demuestre que se llevó a cabo por medio de coacción o en forma dolosa, y que los derechos que se dicen renunciados tuvieron el carácter de indiscutibles y a todas luces ciertos" (33).

(33) SENTENCIA del 24 de Agosto de 1949. En Gaceta del Trabajo, tomo IV, pg. 722

La indemnización constituye un derecho cierto e indiscutible.

Por tanto, no siendo disponible la relación jurídica objeto de Pero, como advierte CABANELLAS, "ni la conciliación ni la transacción, en lo que hace al trabajador, la autocomposición del litigio a través de ella, no tiene el mérito de vincularlo que vaya en contra de lo justo. Por ello, la conciliación y la legalmente" (34).

transacción obtenida por el temor de un pleito largo y costoso, in cluso para la parte vencedora, adolece de vicio en el consentimiento. Los demás efectos de la transacción en lo laboral se asimilan a

te prestado en esas condiciones. Una transacción así significa un lo expuesto para la transacción en lo civil, por lo cual nos remi- ataques a la justicia, como obtenida por una coacción que surge timos al punto I de este capítulo.

de la evidencia de los hechos. Si el litigante, que estima inoleje table su derecho, transiga, ya porque desee obtener más rápidamente

un beneficio al serla reconocida en parte su demanda, ya porque 4. Ventajas e inconvenientes de la transacción laboral

caracter de los elementos de prueba que acrediten la certeza de los hechos básicos de su petición, ya por cualquier otra circunstancia

Tanto la transacción como la conciliación tienen la gran ven- es evidente que lo hace en menoscabo de sus propios intereses, y, taja de solucionar con rapidez las divergencias entre las partes.

Al realizarlo, dada a la justicia, a las normas de derecho positi- Ambas instituciones constituyen modos de arreglar amigablemente

ya, no dictadas para servir de especulación, sino para aplicarse los conflictos individuales surgidos entre patronos y obreros, o

con, toda rigor, dando a cada parte lo que le corresponde" (35). por surgir. Con ella se puede evitar los posibles gastos de tiem-

po y dinero para el Estado y las partes que supondría la inter- Desafortunadamente, la acertada observación hecha por Cabanellas vención del poder judicial para solucionar todos los litigios la-

(34) CASACION del 19 de Noviembre de 1959. En Gaceta Judicial XCI, pg. 1101

borales. Pero, como advierte CABANELLAS, "ni la conciliación ni la transacción deben obedecer al imperativo de una realidad desgraciada que vaya en contra de lo justo. Por ello, la conciliación y la transacción obtenida por el temor de un pleito largo y costoso, incluso para la parte vencedora, adolece de vicio en el consentimiento prestado en esas condiciones. Una transacción así significa un ataque a la justicia, como obtenida por una coacción que surge de la evidencia de los hechos. Si el litigante, que estima inobjetable su derecho, transige, ya porque desee obtener más rápidamente un beneficio al serle reconocida en parte su demanda, ya porque carezca de los elementos de prueba que acrediten la certeza de los hechos básicos de su petición, ya por cualquier otra circunstancia es evidente que lo hace en menoscabo de sus propios intereses; y, al realizarlo, daña a la justicia, a las normas de derecho positivo, no dictadas para servir de especulación, sino para aplicarse con todo rigor, dando a cada parte lo que le corresponda" (35).

Desafortunadamente, la acertada observación hecha por Cabanellas

(35) CABANELLAS, G., ob. cit., pg. 590

es de común ocurrencia en nuestro medio. Debemos ser realistas y parece surgir una contradicción grave entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la posibilidad de transigir sobre los mismos. Para solucionar este planteamiento debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Entre transacción y renuncia existen notables diferencias para el trabajador.

En efecto, es muy común que el trabajador se acerque a la Inspección del Trabajo como a su tabla de salvación, para que se cite a su patrono a conciliar alguna diferencia. El patrono, que es consciente de su posición, no concilia, y el trabajador queda ante dos posibilidades: iniciar un pleito, que a pesar de la gratuidad del procedimiento laboral, para él de todas formas es costoso y más que todo, desalentador, o en su defecto, realizar con el patrono transacciones, que en el común de los casos, le son perjudiciales. En las conclusiones de esta tesis ya tendremos oportunidad de presentar algunas sugerencias al respecto.

III. IRRENUNCIABILIDAD Y TRANSACCION

Al iniciar este capítulo dejamos planteado cómo a primera vista

parece surgir una contradicción grave entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la posibilidad de transigir sobre los mismos. Para solucionar este planteamiento debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Entre transacción y renuncia existen notables diferencias que iremos precisando. Debemos partir del hecho de que la renuncia es una manifestación unilateral de la voluntad. Como lo indicamos en el capítulo tercero, renunciar significa abandonar definitivamente un derecho. Mientras que la transacción es un contrato, es un acuerdo de voluntades en que se hacen concesiones recíprocas. La renuncia, por tanto, es desfavorable siempre al trabajador. En cambio, la transacción puede resultarle favorable.

En la transacción se hacen concesiones recíprocas, es decir, se cede en un aspecto para obtener beneficios por otro. Así lo ha confirmado la Corte Suprema de Justicia: "Es de la esencia de la transacción, que las partes se hagan mutuas concesiones, esto es, que cada una pierda parte del derecho que cree tener. Si el acto se limita a reconocer derechos a una sola de las partes o a renunciar a los que no se disputan, no hay transacción" (36). Por tan-

(36) CASACION del 19 de Noviembre de 1959. En Gaceta Judicial, XCI, pg. 1101

to, una cosa es la renuncia y otra la transacción.

2. En el plano de su consideración legal, la renuncia está prohibida por la ley, mientras que la transacción está autorizada cuando no tiene por objeto derechos ciertos e indiscutibles.

3. La renuncia extingue las obligaciones. La transacción también las extingue, pero da origen a nuevas obligaciones, precisamente porque origine derechos totalmente nuevos, pero sí en cuanto consolida aquellos que son inciertos.

4. La irrenunciabilidad de derechos es el principio general. Los casos taxativos a que nos referimos anteriormente son las excepciones. En cambio, referente a la transacción, la posibilidad de realizarla es la regla, su no posibilidad es la excepción.

5. La renuncia puede ser extrajudicial o judicial (desestimien to). La transacción, en cambio, siempre es extrajudicial.

6. Es de la esencia de la transacción la cesión de ciertos derechos que cada parte presupone existen a su favor, en consecuencia un sacrificio de estos. Lo cual no significa una renuncia de dere

chos, ya que las partes que transigen no renuncian en absoluto a sus pretensiones, sino que en forma recíproca y equitativa acomodan los derechos que ellas pueden considerar como inciertos o litigiosos. Se renuncia a un derecho que se tiene y se transa sobre una expectativa, sobre la cual se duda o se pone en tela de juicio su verdadera existencia. Como expresa Cabanellas, "en la transacción no hay la renuncia de un derecho, sino la renuncia de una esperanza" (37).

Todo lo anterior nos demuestra las diferencias notables entre la renuncia de derechos y la transacción. Pero estas diferencias no suponen una contradicción entre el principio de irrenunciabilidad y la validez de la transacción. En ambos casos se trata de cerrar la brecha a posibles abusos contra los trabajadores y sus derechos.

El artículo 14 C.S. del T. le prohíbe al trabajador renunciar a sus derechos y garantías. El artículo 15 le prohíbe transar sobre derechos ciertos e indiscutibles. Ambas normas pretenden mantener incólumes los derechos de los trabajadores. Por tanto, no son normas contradictorias, son complementarias. Podrían haberse

(37) CABANELLAS, G., ob. cit., pg. 592

que los trabajadores suscriben para sus patronos en que hacen constar redactado en el mismo artículo. El artículo 15 no hace una excepción que "está a paz y salvo y no tiene reclamo pendiente", o término a lo dispuesto en el artículo 14, por el contrario, reafirma los semejantes: llamados también finiquitos (40). el principio de irrenunciabilidad, no permitiendo la transacción

de los derechos ciertos e indiscutibles. "De que la transacción es costumbre en nuestro medio que al terminar la relación laboral suponga concesiones recíprocas, no puede seguirse, precisamente, que al hacerlo se sacrifiquen los derechos respectivos" (38). "que consiste en el último pago que hace el patrono al obrero"

por salarios adeudados, prestaciones y demás derechos económicos. Concluimos este aparte con el siguiente concepto de Cabanellas: "De todas maneras, la transacción en Derecho Laboral ofrece y salvo haciendo constar con distintas expresiones que el patrono caracteres peculiares que integran en sí una manifestación de la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador" (39). Es muy frecuente pensar que dichos recibos constituyen la prueba palpable y absoluta de que el patrono ha cancelado la totalidad de sus obligaciones con el trabajador. Pero vamos a exponer aquí cómo esos recibos tienen una validez muy relativa, concepto que con frecuencia

IV. VALIDEZ DE LOS PAZ Y SALVOS

Para finalizar este capítulo y como una aplicación práctica y concreta de lo que hasta aquí llevamos expuesto en esta tesis, vamos a estudiar la validez y alcance que tienen los paz y salvos sobre derechos ciertos. Lo que hace que estos recibos sean a su vez

- (38) SENTENCIA del 18 de Diciembre de 1947. En Doctrinas y leyes del trabajo. Por Guillermo González Charry, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 1950)
- (40) CABANELLAS, G., ob. cit., pg. 589

que los trabajadores suscriben para sus patronos en que hacen constar que "está a paz y salvo y no tiene reclamo pendiente", o término (antes de la prescripción, claro está), recurre ante el nos semejantes; llamados también finiquitos (40).

sus derechos vulnerados.

Es costumbre en nuestro medio que al terminar la relación laboral y cuando el trabajador recibe lo que ellos llaman "la liquidación" -que consiste en el último pago que hace el patrono al obrero por salarios adeudados, prestaciones y demás derechos económicos-, el patrono le hace suscribir al trabajador un recibo de paz

y salvo haciendo constar con distintas expresiones que el patrono ya no debe nada al trabajador por ningún concepto. Es muy frecuente pensar que dichos recibos constituyen la prueba palpable y absoluta de que el patrono ha cancelado la totalidad de sus obligaciones con el trabajador. Pero vamos a exponer aquí cómo esos recibos tienen una validez muy relativa, concepto que con frecuencia desconocen los patronos.

En efecto, muchas veces esos recibos traen aparejadas en sí renunciaciones prohibidas por la ley o transacciones inválidas por versar sobre derechos ciertos. Lo que hace que estos recibos sean a su vez una institución y por no haber recíprocas concesiones" (41).

(40) En otros países se los llama "cartas de pago total"

(41) CABANILLAS, B., op. cit., pag. 577

vez nulos, y le den al trabajador oportunidad para que en cualquier momento (antes de la prescripción, claro está), recurra ante el respectivo órgano jurisdiccional y solicite el reconocimiento de sus derechos vulnerados.

La mayor parte de los autores están de acuerdo en otorgarle a estos paz y salvos un valor relativo. Así se expresa Cabanellas al respecto:

"Los recibos que se otorgan por los que se declara que el trabajador nada más tiene que reclamar, no surten efecto alguno en relación a aquellos derechos que no han sido satisfechos en forma expresa. Los recibos de pago total y general, carecen, como norma, de eficacia, ya que su significado es idéntico al de una renuncia general de derechos. El pago de sumas que verdaderamente se adeuda, con la determinación general de que nada se debe por ningún otro concepto, vale en cuanto a un acto jurídico cumplido, que extingue mediante el pago una obligación, pero no como transacción por carecer del carácter bilateral que gobierna esta institución y por no haber recíprocas concesiones" (41).

(41) CABANELLAS, G., ob. cit., pag. 577

(42) CAMACHO ENRIQUEZ, G., ob. cit., p. 184

Y González Charry dice: "Los recibos de paz y salvo tienen un valor restringido a la cantidad que se le ha pagado al trabajador por cada una de las prestaciones que dice el documento" (42).

Para Camacho Enríquez, el paz y salvo "como documento que es, debe interpretarse, y sólo podrá exonerar de obligaciones siem- pre que en él se logre establecer de cuáles se trata. Nos pare- ce que en materias laborales, cuando no se indica cifra de dine- ro recibido se está encubriendo, generalmente, una renuncia. A estos recibos debe negárseles valor por sí solos, salvo que se logre acreditar por otros medios idóneos la cantidad realmente pagada. Un recibo muy genérico y muy abstracto, en el que no

se fija cantidad pagada y, por el contrario, se hace constar una liberación por todo concepto, es un recibo que induce a pen- sar en una renuncia prohibida por la ley, y en violaciones a las obligaciones patronales" (43).

La jurisprudencia nacional también ha declarado el valor rela- tivo de estos paz y salvos. Prueba de ello son los siguientes

- (42) GONZÁLEZ CHARRY, G., ob. cit., pg. 95
- (43) CAMACHO ENRÍQUEZ, G., ob. cit., pg. 154
- (45) SENTENCIA de noviembre 7 de 1976. En Jurisprudencia Nal., pg. 90

conceptos:

"El valor de los finiquitos de paz y salvo que suelen dar los trabajadores a sus patronos, para que sean válidos deben tener dos condiciones: no ser fruto de la coacción, engaño, fuerza o dolo ejercidos sobre el asalariado, y expresar con claridad y concreción las prestaciones a que se refieren, requisito este último fundamental, porque debiéndose pagar las prestaciones en la forma, términos y cuantía indicados por la ley, sólo con la discriminación exigida es posible dar total o parcialmente a esos documentos el carácter de liberatorios de obligaciones para el patrono" (44).

"El Paz y Salvo vale en cuanto a los conceptos detallados y en la cuantía en que fueron cancelados, sin que anule el derecho del trabajador a reclamar judicialmente cualquier otro valor que el patrono le haya quedado adeudando. Y no es conciliación por haberse producido sin la intervención de funcionario competente" (45).

(44) SENTENCIA de abril 29 de 1945. En Derecho del Trabajo, vol. XX, números 115-117, pg. 105

(45) SENTENCIA de noviembre 7 de 1975. En Jurisprudencia Nal, pg.90

"El valor de los finiquitos que expida el trabajador es siempre relativo y no absoluto, y ellos sirven para demostrar el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones en la cuantía en que aparezcan detallados, pero la declaración de 'paz y salvo' no anula el derecho del trabajador a reclamar judicialmente cualquier otro valor que el patrono haya quedado debiéndole por esos conceptos" (46).

Sintetizando los distintos conceptos aportados por la jurisprudencia y la doctrina podemos señalar las siguientes apreciaciones sobre los paz y salvos:

1. Los paz y salvos que expiden los trabajadores a sus patronos tienen un valor relativo y no absoluto. Da al trabajador, a pesar de lo que en él se diga, la posibilidad de reclamar el pago de las obligaciones que no hayan sido satisfechas realmente.
2. Estos recibos tienen valor solamente en cuanto a las sumas que en él se expresen, además de que deben ser otorgados libremente por el trabajador, sin engaños ni coacciones.

3. Si dichos recibos traen implícitas renunciaciones de derechos o transacciones sobre derechos ciertos e indiscutibles carecen de valor en cuanto a su satisfacción.

4. Si un patrono es citado ante las autoridades del trabajo o ante el juez, si se trata de un proceso, y presenta un recibo de paz y salvo, deben estos funcionarios analizar en cada caso, si realmente han sido satisfechos los derechos del trabajador, e investigar, antes de otorgarle validez como prueba, si ha habido renunciaciones ilegales o transacciones indebidas.

TRANSACCION Y CONCILIACION

Irrenunciabilidad de derechos, transacción laboral y conciliación, son los tres conceptos fundamentales que he pretendido estudiar y compaginar en este trabajo. En el capítulo anterior se justificó en debida forma que la autorización del Código Laboral para transigir los derechos inciertos y discutibles no afecta en ningún modo el principio fundamental de la irrenunciabilidad de las normas laborales. La conciliación laboral, como la transacción, constituye una forma extrajudicial de arreglar los conflictos laborales. Participa en sus líneas fundamentales del concepto de transacción.

CAPITULO CUARTO

TRANSACCION Y CONCILIACION

Irrenunciabilidad de derechos, transacción laboral y conciliación, son los tres conceptos fundamentales que he pretendido estudiar y compaginar en este trabajo. En el capítulo anterior se justificó en debida forma que la autorización del Código Laboral para transigir los derechos inciertos y discutibles no afecta en ningún modo el principio fundamental de la irrenunciabilidad de las normas laborales. La conciliación laboral, como la transacción, constituye una forma extrajudicial de arreglar los conflictos laborales. Participa en sus líneas fundamentales del concepto de transacción

y se iguala en sus efectos. Pero también difiere de ella. Por lo tanto, lo mismo que se planteó acerca de si hay contradicción entre el principio de irrenunciabilidad y la transacción puede plantearse respecto de la conciliación.

I. NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION

Mientras que la transacción es un contrato de origen y estructuración civilista con proyección en lo laboral, la conciliación es una institución de orden laboral, con algunas aplicaciones en el derecho civil (47). Su origen se remonta al derecho romano, aunque fue en la Revolución Francesa cuando cobró auge al promoverse como etapa obligatoria antes de iniciar cualquier proceso civil. En ambos casos se trata de la conciliación, es cierto. Pero hay diferencias entre ellos. En el primer caso la conciliación tiene

Hoy día, la conciliación es una institución esencial en el Derecho Laboral, que contribuye grandemente a los objetivos propuestos por la legislación de entendimiento y equilibrio como es la del trabajo, pues la armonía y la compenetración entre las clases

(47) El artículo 445 del C. de P. C. regula la conciliación en el proceso verbal. Algunos autores son partidarios de extenderla como etapa previa de todos los procesos civiles.

En cambio, en el segundo caso, se trata de una etapa para la solución de conflictos colectivos de naturaleza económica, previa a un procedimiento conciliatorio que en el juicio.

En dos formas estudia la conciliación la actual legislación del trabajo: los interesados dictan directamente el derecho que ha de regular las futuras relaciones jurídicas; quienes actúan como conciliadores son particulares designados por las partes, sin investidura oficial.

- a. El Código de Procedimiento Laboral dedica los artículos 19 a 24 y 78 al estudio de la conciliación para los conflictos individuales de naturaleza jurídica.
- b. El Código Sustantivo del Trabajo trata de la conciliación en los artículos 437 a 443, pero referida a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

En ambos casos se trata de la conciliación, es cierto. Pero hay diferencias entre ellos. En el primer caso la conciliación tiene como objetivo lograr arreglos amigables entre las partes que afrontan un conflicto de naturaleza jurídica; interviene en ella necesariamente un funcionario público, ya sea el Juez laboral o el Inspector del Trabajo; el objeto de la conciliación en este caso es la interpretación o aplicación de normas preexistentes; no es admisible en ella la renuncia de derechos ciertos e indiscutibles.

En cambio, en el segundo caso, se trata de una etapa para la solución de conflictos colectivos de naturaleza económica, previa a la huelga o al arbitraje, según el caso; el objetivo de ella es que los interesados dicten directamente el derecho que ha de regular las futuras relaciones jurídicas; quienes actúan como conciliadores son particulares designados por las partes, sin investidura oficial.

La Corte Suprema de Justicia da el siguiente concepto: "Según los artículos 20 y 70 del C. de P. L., la conciliación es un acuerdo obligante entre las partes, con intervención de funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, que pone fin de manera total o parcial a una diferencia, y tiene fuerza de cosa juzgada" (48). Este concepto es bastante integral y abarca una directa relación con el tema de la irrenunciabilidad, objeto de mi tesis. En efecto, la conciliación prevista en el Derecho

Colectivo del trabajo busca la creación de normas más favorables para los trabajadores que las que están garantizadas como mínimo en el Código Laboral, es decir, por una parte, no se pone en entre dicho el principio de irrenunciabilidad y, además, es lógico suponer que en los conflictos colectivos las fuerzas entre patronos y obreros normalmente son equilibradas. En este aspecto, la conciliación viene a ser también una institución procesal, cuyo objetivo es lograr un entendimiento de las partes, antes de dar a la demanda judicial, en el caso de no lograrse un arreglo amistoso.

1. Concepto y características

No define el Código Laboral la institución de la conciliación.

Indica las oportunidades, el procedimiento para realizarla y sus efectos. Debemos, pues, remitirnos a la jurisprudencia y a la doctrina.

b. Se discute si se trata de un acto de jurisdicción voluntaria

La Corte Suprema de Justicia da el siguiente concepto: "Según los artículos 20 y 70 del C. de P. L., la conciliación es un acuerdo amigable entre las partes, con intervención de funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, que pone fin de manera total o parcial a una diferencia, y tiene fuerza de cosa juzgada" (48). Este concepto es bastante integral y abarca los elementos más importantes de la conciliación. Es casi, un presupuesto procesal, pues si el juez ordena públicamente.

Las siguientes son las características de la conciliación laboral, que nos permitirán distinguirla posteriormente de la transacción y de la renuncia.

a. Es una institución laboral que consiste en un arreglo amistoso de los conflictos laborales. En este aspecto, la conciliación viene a ser también una institución procesal, cuyo objetivo es lograr un entendimiento de las partes, antes de dar a la demanda lugar. En el artículo 20 C. de P. L. se indica cuál es el procedimiento.

(48) CASACION de Mayo 31 de 1971. En Gaceta Judicial, CXXVIII, pg. 932.

da la tramitación propia de una controversia judicial. No es un contrato como si lo es la transacción.

b. Se discute si se trata de un acto de jurisdicción voluntaria o de jurisdicción contenciosa. En mi parecer es un acto de jurisdicción voluntaria por cuanto son las partes las que aún antes de existir el juicio pueden pactar el arreglo ante el funcionario, y pueden hacerlo también voluntariamente cuando el juicio se está adelantando, antes de la sentencia. Por su finalidad, que es la de evitar a los trabajadores involucrarse en un pleito judicial, y porque ella es vigilada por un funcionario, es eminentemente de orden público. Es casi, un presupuesto procesal, pues si el juez no adelanta esta etapa procesal, se ocasiona nulidad del proceso.

c. Debe estar dirigida y orientada por el juez o por el Inspector del Trabajo. En el artículo 20 C. de P. L. se indica cuál es la actividad del juez o del inspector: "Al iniciarse la audiencia, el funcionario, sin avanzar ningún concepto, interrogará a los interesados acerca de los hechos que originen la diferencia, para determinar con la mayor precisión posible los derechos y obligaciones de ellos y los invitará a un acuerdo amigable, pudiendo proponer fórmulas al efecto".

Lo estipulado en el artículo 20 es de marcada importancia para los conceptos que queremos determinar, pues se requiere que en la conciliación tampoco se vulnere el principio de irrenunciabilidad. Entonces, si no puede permitirse que en la conciliación se renun-

cien derechos claramente establecidos, para evitar tal renuncia es necesario que el funcionario se forme una idea sobre cuáles son esos derechos

Es decir, si se debe proceder con mucha vigilancia cuando se realiza la transacción laboral para que no se viole el principio de irrenunciabilidad, con mayor razón en la conciliación, que por respetar el carácter de institución de orden público y estar controlado por un funcionario público, se presenta como una actividad jurisdiccional en la cual el trabajador confía el arreglo justo de sus derechos.

La conciliación persigue una doble finalidad: por una parte poner fin a la controversia surgida entre dos o más personas, por medio de un arreglo amigable y, por otra parte, evitar el respectivo juicio a que daría lugar el conflicto.

2. Oportunidades conciliatorias previa conciliación, a no ser que se haya intentado antes de él y en apoyo prueba de este hecho.

En tres oportunidades puede intentarse conciliación en materia laboral:

a. Antes del juicio: El artículo 20 del C. de P.L. dispone: "La persona que tenga interés en conciliar una diferencia, podrá solicitar verbalmente, antes de proponer demanda, que el juez competente o el Inspector del Trabajo haga la correspondiente citación, señalando día y hora con tal fin". En algunos casos son ambas partes, patrono y trabajador, quienes concurren ante el Inspector para conciliar una diferencia, porque previamente se han puesto de acuerdo, o porque ambos han aceptado que el juez o el inspector sean realmente mediadores del conflicto.

b. Al iniciarse el juicio: El artículo 77 del C. de P. L. dice: "Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la contestación de la demanda, o cuando ésta no haya sido contestada en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan en audiencia pública, que se denomina de conciliación y se celebrará dentro de los dos días siguientes, salvo el caso de que ya se hubiere intentado conforme a este derecho" No

puede, pues, iniciarse el juicio sin previa conciliación, a no ser que se haya intentado antes de él y se aporte prueba de este hecho con la demanda.

El acto de conciliación, haya sido extendida por el Inspector del Trabajo (conciliación previa al juicio) o por un Juez (conciliación en el juicio o dentro de él) tiene el valor de cosa juzgada.

C. Dentro del juicio: El artículo 22 del C. de P. L. manifiesta: "También podrá efectuarse la conciliación en cualquiera de las instancias, siempre que las partes, de común acuerdo, lo soliciten". No interesa que antes también se haya intentado y haya fracasado.

sobre este efecto no existe unanimidad entre los autores. Más aún, se plantea un grave problema, pues como lo sugerimos anteriormente, para la transacción, la mayor parte de los doctrinantes le conceden un valor relativo a este efecto de cosa juzgada en la conciliación.

II. EFECTOS DE LA CONCILIACION

El artículo 78 del C. de P.L. dispone: "En el día y hora señalados, el juez invitará a las partes a que, en su presencia y bajo su vigilancia, procuren conciliar su diferencia. Si se llegare a un acuerdo, se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente, tendrá fuerza de cosa juzgada y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que él señale. Si el acuerdo fuere parcial, se ejecutará en la misma forma, en lo pertinente, y las pretensiones pendientes se tramitarán por el procedimiento de instancia".

En el artículo transcrito se señalan los principales efectos de la transacción sobre derechos ciertos del artículo 15 C. S. del T. En el artículo transcrito se señalan los principales efectos de la transacción sobre derechos ciertos del artículo 15 C. S. del T. En el artículo transcrito se señalan los principales efectos de la transacción sobre derechos ciertos del artículo 15 C. S. del T.

conciliación. A saber:

En principio, la conciliación hecha ante un funcionario admi-
 1. El acta de conciliación, haya sido extendida por el Inspec-
 tor del Trabajo (conciliación previa al juicio) o por un Juez
 (conciliación al iniciarse el juicio o dentro de él) tiene el va-
 lor de cosa juzgada.

Sobre este efecto no existe unanimidad entre los autores. Más
 aún, se plantea un grave problema, pues como lo sugerimos anterior-
 mente, para la transacción, la mayor parte de los doctrinantes le
 conceden un valor relativo a este efecto de cosa juzgada en la con-
 ciliación.

A pesar de que la conciliación es un acto presenciado, dirigido
 y controlado por un funcionario público, no por esto siempre se de-
 jan a salvo los derechos del trabajador. Derechos que pueden ser
 inciertos y discutibles, caso en el cual, la conciliación sí tiene
 plenos efectos de cosa juzgada, pero que también pueden ser cier-
 tos, en cuyo caso se estaría violando el principio de irrenuncia-
 bilidad consagrado en el artículo 14 C. S. del T., y la prohibición
 de transigir sobre derechos ciertos del artículo 15 C. S. del T.
 González Charry plantea el problema en estos términos:

"En principio, la conciliación hecha ante un funcionario administrativo o ante un funcionario judicial, presta mérito de cosa juzgada, esto es, cancela el procedimiento administrativo o termina el juicio e impide el resurgimiento de uno nuevo sobre las mismas pretensiones y entre las mismas partes.

Pero ese principio tiene una restricción en la naturaleza del acuerdo que propicien el juez o el inspector; porque atendida la salvedad de la ley, si no obstante estar ante un hecho cierto e indiscutible, el juez o el inspector coadyuvan un acto conciliatorio en donde el trabajador resulte recibiendo por un derecho cierto una suma que no corresponde a él, es decir, resulta en realidad haciendo, por fuerza del acto conciliatorio, una renuncia a sus derechos, ese acto no tendría las características de cosa juzgada, y podría, en nuestra opinión, ser revisado judicialmente, ante un nuevo juez, o bien ante la justicia del trabajo, si quien lo patrocinó es un inspector" (49).

Y Mario de la Cueva, refiriéndose a la legislación mejicana ex-

(49) GONZALEZ CHARRY, G., ob. cit., pg. 94.

presa:
 "Los convenios que violan las normas de irrenunciabilidad de los derechos laborales, son nulos, inclusive cuando se ha recurrido ante las juntas de conciliación y éstas los han sancionado. La celebración o ratificación, que la ley mexicana pide para la validez de estos convenios ante las juntas de conciliación y arbitraje, implica un requisito formal, pero nada expresa de la validez interna del acto" (50).

Entonces, se hace necesario distinguir este efecto de la conciliación. Si el objeto de la conciliación lo han constituido derechos inciertos y discutibles, dicho acto conciliatorio produce efectos de cosa juzgada. Pero si la conciliación, sea por ignorancia del trabajador, o descuido o mala fe del funcionario que la patrocina, recae sobre derechos ciertos, por ejemplo, porque ya han sido reconocidos por el patrono, que afecten el principio de irrenunciabilidad de derechos, estaríamos en el caso de que esa conciliación no produce el efecto de cosa juzgada.

DE LA CUEVA, M., Derecho Mexicano del Trabajo (Editorial Porrúa, México, 1949) t. I, pg. 763

Por qué opinamos de esta manera? Porque las leyes laborales de ben interpretarse en conjunto y no aisladamente. Si el derecho sus consecuencia del principio de orden público, si el principio de la irrenunciabilidad de los derechos, lo hace porque las normas protectoras del trabajo humano son de orden público, es decir, tienen la misma categoría de las normas procesales, no pueden ser derogadas por las partes.

Si el Código Laboral permite la transacción -lo cual ya dejamos probado no es una renuncia- lo hace para proteger al trabajador, para evitarle pleitos costosos, para evitarle que sus derechos sean burlados, y por eso la misma ley pone la cortapisa, de no poderse transigir cuando el derecho es cierto e indiscutible. Si la ley permite la conciliación y la exige antes de iniciarse el proceso lo hace por los mismos motivos protectores del trabajo y en ningún caso, para que a través de la conciliación se viole el principio de irrenunciabilidad.

El artículo 23 C. S. del T. dispone, por ejemplo, que no procede la conciliación cuando intervienen personas de derecho público. Esta prohibición tiene como fin proteger el interés de estas personas, interés que se supone es importante para la comunidad y la

sociedad. Pues cuánto más debe protegerse el principio de irrenunciabilidad, consecuencia del principio de orden público, si el trabajo es uno de los aspectos que más interesan a la sociedad, como que es la vida de un país, el motor de su desarrollo.

La Corte Suprema de Justicia también ha dejado entrever esta posición. Así lo podemos colegir del siguiente fallo:

"Si el juez o el inspector ante quien se presentan las partes debe proceder en la forma más prudente y satisfactoria para obtener un acuerdo amistoso y justo, para lograr el cual puede proponer fórmulas de arreglo, lo lógico es que previamente interroge a las personas interesadas para conocer las causas de sus diferencias y determinar con la mayor precisión los derechos y obligaciones de ellas, sin cuyo conocimiento no podría tener una intervención acertada y exitosa, y menos proponer fórmulas de solución que requieren obviamente que el funcionario cuente con una información más o menos completa del problema.

Al funcionario se le pueden presentar en el caso que analiza, dos situaciones distintas. Una cuando las partes no están dispuestas a reconocimientos y concesiones mutuas, y otra cuando

si lo están, es decir, cuando tienen ánimo conciliatorio. En el primer caso tiene amplia vigencia las normas reguladoras del artículo 20 del C. de P. L., y al funcionario le corresponde una labor activa consistente en reducir los puntos de diferencia, sin menoscabar los derechos y sin desconocer, por consiguiente, las obligaciones mediante la proposición de fórmulas de arreglo. En el segundo caso, la labor del funcionario es también distinta, sobre todo cuando las partes se presentan ante él con una fórmula de solución, ya acordada previamente, más que todo con el propósito de rodear el acto de las garantías legales. Aquí no hay lugar a presentación de fórmulas por parte del juez o del inspector. Otra cosa es que lo prohija si considera que es inconveniente por cuanto que burla los derechos de una parte mediante el desconocimiento de las obligaciones de la otra" (51).

Si nos detuvimos en este efecto de la conciliación es por la importancia que reviste y porque intencionalmente dejamos este punto para profundizarlo en este capítulo. Sin embargo, lo dicho en este aparte tiene validez también para la transacción.

(51) CASACION del 4 de Marzo de 1969

2. El acta de conciliación puede tener un efecto parcial si la materia del litigio no ha sido conciliada en su totalidad. A las partes les queda la posibilidad de promover demanda para discutir los asuntos no conciliados.

expresa Enrique Julio Villarreal: "La conciliación como acto pro 3. El acta de conciliación presta mérito ejecutivo. El funcionario ante quien se produce la conciliación está en el deber de fijar término prudencial a las partes para el cumplimiento de las obligaciones o puntos conciliados. Este requisito tiene como objetivo el darle al acta de conciliación carácter de exigibilidad que se requiere para cualquier título ejecutivo. Caso de no fijar dicho término, también podría acudir a la ejecución, pues tratándose de prestaciones, salarios e indemnizaciones éstas se deben una vez realizado el trabajo, o terminada la relación laboral, por lo que en este caso la exigibilidad la señala la misma ley.

111. TRANSACCION Y CONCILIACION

4. En caso de no realizarse la conciliación, siendo ésta una institución de orden público, esa omisión genera la nulidad de la actuación. Así lo dejó señalado el Tribunal Supremo del Trabajo. Como la conciliación es de orden público, su observancia es estricta, y en caso de que se pretermite, se viola o se renuncia al cumplimiento de una ley de dicho carácter, lo que está prohibido

por lo cual esa omisión produciría la nulidad de la actuación que siguiera sin haberla provocado " (52).

5. En cuanto a su recurribilidad nos parece acertado lo que expresa Enrique Villarreal: "La conciliación como acto procesal únicamente es recurrible por los mismos vicios que puedan invalidar los actos de procedimiento en general, de interpretación restrictiva, insusceptible en consecuencia, de ser atacada por causa de dolo, violencia o error.

6. La conciliación puede rescindirse o anularse de la misma manera que la transacción, y en especial, cuando la realiza un mandatario sin autorización o poder suficiente.

III. TRANSACCION Y CONCILIACION

3. Tanto la conciliación como la transacción suponen un acuerdo de voluntades. Pero en la conciliación este acuerdo está vigilado y dirigido por un funcionario público, es decir, interviene un tercero. Y con cierta razón, porque las semejanzas son muy grandes. Sin embargo, ahondando en el concepto de cada una podemos ver, entre las partes en conflicto.

(52) CASACION de 15 de Diciembre de 1948. En Gaceta del Trabajo, t.III, pg. 822

mos encontrar también notables diferencias que vamos a precisar en este aparte.

1. Tanto la transacción como la conciliación tienen como finalidad el arreglo de las controversias en forma amistosa, es decir, sin recurrir al órgano judicial respectivo para que dirima el litigio a través de una sentencia. Sin embargo, la transacción siempre es extrajudicial. La conciliación, en cambio, puede ser extrajudicial o dentro del juicio.

2. Si nos atenemos al sentido generalísimo de "transigir", la conciliación viene a ser una transacción. Pero ateniéndonos al concepto jurídico, la transacción como anteriormente lo expusimos, es un contrato privado, de naturaleza civil. La conciliación, en cambio, es una institución pública, de carácter procesal.

3. Tanto la conciliación como la transacción suponen un acuerdo de voluntades. Pero en la conciliación este acuerdo está vigilado y dirigido por un funcionario público, es decir, interviene un tercero. Mientras que la transacción es un arreglo netamente privado, entre las partes en conflicto.

IV. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y CONCILIACIÓN

4. En la transacción cada parte cede voluntariamente algo del derecho que cree tener: es de la esencia de ella estas concesiones recíprocas. En cambio, la conciliación conduce en muchos casos al reconocimiento pleno y total del derecho en litigio y esto es lo que se pretende.

5. Transacción y conciliación se asemejan en sus efectos; en ambos casos se da término al litigio pendiente. Ambas constituyen cosa juzgada. Pero como lo vimos, sus efectos en este aspecto son relativos. Ante lo cual algunos afirman que la transacción es una conciliación privada y la conciliación una transacción pública o vigilada.

6. En la transacción como en la conciliación puede exponerse el principio de irrenunciabilidad, pues pueden hacerse renunciaciones de derechos de orden público o realizarse transacciones o conciliaciones sobre derechos ciertos. Sin embargo, la conciliación a ventaja en este aspecto a la transacción, pues en ella, como dejamos dicho, la presencia del funcionario conciliador debe ser garantía de los derechos del trabajador y del cumplimiento de las leyes laborales.

IV. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y CONCILIACION

Ya hemos adelantado varios conceptos sobre este aspecto. Es innegable que si a primera vista podría pensarse en una contradicción entre transacción e irrenunciabilidad, también puede pensarse en la misma forma respecto a la conciliación.

La conciliación, en última instancia, es una confirmación del principio de irrenunciabilidad. Siendo la conciliación una institución de orden público, su fin es proteger este mismo orden público en la medida en que lo hace la irrenunciabilidad. En efecto, fin primordial de la conciliación es el arreglo amistoso de las diferencias laborales entre patronos y obreros. Reconociendo que la parte débil de la relación laboral la constituye el trabajador la conciliación ha sido planeada en su beneficio, para proteger sus intereses.

Si se suprimiera la obligatoriedad de la conciliación, fácilmente se patrocinaría la violación del principio de irrenunciabilidad pues es más difícil para el trabajador que para el patrono iniciar un largo proceso ante el juez.

ción y dentro del criterio de la economía procesal que...

No hay contradicción entre irrenunciabilidad y conciliación por que conciliar no significa "renunciar". Claro está, existe el peligro de que bajo el aspecto de una conciliación se presenten casos de verdaderas renunciaciones del trabajador a sus derechos. De ahí el papel importantísimo que desempeña el juez o el Inspector del Trabajo ante quien se realiza la conciliación.

que sigue el principio procesal dispositivo, sino una función ac-

"El funcionario, judicial o administrativo que va a presidir un acto de conciliación, debe siempre tener en cuenta la naturaleza del negocio que está en discusión y particularmente la naturaleza de la prestación que se está pidiendo. Porque, si se trata de derechos que no son discutibles, que nacen de un hecho cierto, como es la prestación del servicio por un tiempo determinado, por ejemplo, las vacaciones o la cesantía, no habrá nada que discutir y, por consiguiente, ni el juez, ni el inspector al presidir la conciliación podrían auspiciar un arreglo que implicara una rebaja para el trabajador en la cuantía de esos derechos; pero en cambio, cuando se trata de derechos sobre cuya naturaleza el mismo trabajador no está seguro, acerca de los cuales hay una incertidumbre que sólo el fallo judicial puede desatar, lo normal, lo lógico dentro del concepto de la conciliación y dentro del criterio de la economía procesal que ella

inenvuelve, es procurar un arreglo en una suma determinada que satisfaga los intereses comunes de las partes, sin que por ello se pueda decir que ha sido lesionado el trabajador" (53).

El artículo 20 del C. de P.L. tiene en cuenta que el funcionario. Según la jurisprudencia colombiana, el juez en los asuntos de trabajo tiene no una misión pasiva como en la justicia común, que sigue el principio procesal dispositivo, sino una función activa de acuerdo con el principio inquisitivo y de dirección procesal que la respectiva rama del derecho laboral le asigna. Por consiguiente, la actividad del juez o de la comisión de conciliación, al llegarse a esta etapa preliminar, no es meramente asistencial, y le obliga, por tanto, como representante del Estado y para que esa institución cumpla con su noble finalidad, a proceder de la manera que estime más prudente y satisfactoria a lograr de las partes un acuerdo amistoso y justo de sus diferencias. Su misión es activa porque actúa en nombre de la comunidad que tiene interés en que los litigios disminuyan y se logre con su arreglo, la paz social. El artículo 70 del C. de P. L., debe convertirse en vigilante para que en los acuerdos logrados no se violen las normas referidas. Resaltamos lo anterior porque se ha pensado que la función del

via Echandia: "Muy importante es que nuestros jueces entiendan

(53) GONZALEZ CHARRY, G., ob. cit., pg. 94
que en esta etapa conciliatoria deben asumir un papel activo, pro-

inspector o del juez en el acto conciliatorio, es la de un testigo que da fe de lo que acontece y rubrica con su firma el acuerdo, sin tan prejuzgando. El tabú del prejuzgamiento ha sido eliminado de

Los procesos modernos (54)
El artículo 20 del C. de P.L. tiene en cuenta que el funcionario debe interrogar acerca de los hechos que originan la controversia para determinar con la mayor precisión posible los derechos y obligaciones de ellos y los invitará a un acuerdo amigable, pudiendo proponer fórmulas al efecto.

Esta investigación sobre los hechos y la posibilidad de proponer fórmulas conciliatorias son las que debe aprovechar el funcionario para evitar que en la conciliación se renuncien derechos del trabajador con menoscabo de los principios que hemos venido exponiendo en nuestra tesis.

A pesar de que el funcionario no pueda avanzar ningún concepto, por temor a incurrir en prejudicialidad, el juez o el funcionario, según el artículo 78 del C. de P. L., debe convertirse en 'vigilante' para que en los acuerdos logrados no se violen las normas referentes a la irrenunciabilidad de derechos. Dice el tratadista Devis Echandía: "Muy importante es que nuestros jueces entiendan que en esta etapa conciliatoria deben asumir un papel activo, pro-

poniendo fórmulas de avenimiento, sin temor a que se diga que están prejuzgando. El tabú del prejuzgamiento ha sido eliminado de los procesos modernos"(54).

Para terminar de justificar la no contradicción entre el principio de irrenunciabilidad y conciliación, vamos a presentar sus-

cintamente las diferencias fundamentales entre renuncia y conciliación:

1. La renuncia es un acto unilateral; puede ser extrajudicial o judicial (en cuyo caso debe llamarse desestimiento). La conciliación tiene un carácter esencialmente bilateral. Si la renuncia es la manifestación de la voluntad de una persona, la conciliación es el acuerdo voluntario de dos personas.

2. Renunciar es abandonar un derecho. La conciliación no persigue el abandono sino el reconocimiento de los derechos, su estabilización y aseguramiento.

(54) DEVIS ECHANDIA, H., ob. cit., t.III, pg. 427

3. La renuncia se opone al principio consagrado en el artículo 14 del C. S. del T. La conciliación se compagina con este principio, más aún, lo complementa y garantiza.

Para finalizar esta tesis y como conclusión de la misma voy a
 4. La renuncia tiene carácter privado; la conciliación es esencialmente institución de orden público.

5. La renuncia no origina nuevas obligaciones. Es la pérdida del derecho. La conciliación es el afianzamiento de los derechos. La misma legislación, la jurisprudencia y la doctrina. El principio de irrenunciabilidad tiene como consecuencia primaria
 6. La renuncia es nula en el derecho laboral. La conciliación es válida si se refiere a derechos inciertos. Más aún, es una etapa obligatoria antes de iniciar un proceso, "profilaxis procesal", como la denomina un autor.

Concluamos este capítulo repitiendo la afirmación que hicimos en un comienzo: La existencia de la transacción laboral, lo mismo que la institución de la conciliación, no le quitan vigencia al principio fundamental que analizamos en esta tesis, el de irrenunciabilidad de derechos, sino que por el contrario, lo aclaran, complementan, y finalmente, garantizan.

certeza a los derechos. La transacción laboral no constituye, pues, una excepción al principio de irrenunciabilidad, sino su confirmación y garantía.

CONCLUSIONES

Para finalizar esta tesis y como conclusión de la misma voy a presentar una síntesis de las ideas expuestas y algunas sugerencias al respecto:

Conciliación y transacción presentan grandes semejanzas, pero en esta tesis se presentaron también sus diferencias. La conciliación tampoco se opone a la irrenunciabilidad de derechos, por de orden público de las normas laborales. Así lo ha reconocido la misma legislación, la jurisprudencia y la doctrina. El principio de irrenunciabilidad tiene como consecuencia primaria

el que las normas laborales son inderogables por la voluntad particular, y cualquier estipulación que afecte los derechos y prerrogativas consagrados en la ley laboral como mínimos carecen de validez.

Por tanto, los efectos de la transacción laboral, de la conciliación y la validez de los paz y salvo expedidos por los trabajadores a los patronos, son de alcance relativo, por cuanto que se condiciona su eficacia al hecho de que con dichos acuerdos no se viola el principio de irrenunciabilidad consagrada en el artículo 14 del C. S. del T.

2. La irrenunciabilidad no se contradice con la transacción Laboral, a través de la cual se solucionan muchos conflictos. Pero para que la transacción sea válida se requiere que recaiga sobre derechos inciertos y discutibles. No se opone al principio de irrenunciabilidad porque una cosa es la renuncia y otra la transacción. El que transige no renuncia. Busca darle más

certeza a los derechos. La transacción laboral no constituye, pues, una excepción al principio de irrenunciabilidad, sino su confirmación y garantía.

3. La conciliación es una institución procesal de marcada importancia, por las expectativas que ofrece al trabajador. Conciliación y transacción presentan grandes semejanzas, pero en esta tesis se presentaron también sus diferencias. La conciliación tampoco se opone a la irrenunciabilidad de derechos, por cuanto la conciliación también debe versar sobre derechos inciertos y constituye un complemento de irrenunciabilidad.

4. Por tanto, los efectos de la transacción laboral, de la conciliación y la validez de los paz y salvos expedidos por los trabajadores a los patronos, son de alcance relativo, por cuanto que se condiciona su eficacia al hecho de que con dichos acuerdos no se viole el principio de irrenunciabilidad consagrado en el artículo 14 del C. S. del T.

5. Es verdad que tanto en la transacción como en la conciliación laborales existe el peligro de realizarla o consentirla con detrimento del mínimo de derechos establecidos en el Código Labo-

ral en favor de los trabajadores. Esto no significa que la transacción y la conciliación sean instituciones laborales que deban ser superadas. Por el contrario, dejamos en nuestro trabajo bien probada su importancia y la función primordial para arreglar los conflictos de los trabajadores. Teniendo en cuenta la lentitud y los costos de los procesos -a pesar del principio de gratuidad- la conciliación y la transacción permiten obtener al trabajador la satisfacción de sus derechos en forma ágil.

Se hace por tanto, necesario implementar estas formas de arreglo amistoso, consagrados en nuestra legislación del trabajo, especialmente la conciliación, que por estar vigilada por un funcionario del Estado, corre menos peligro de autorizar o prohiar atropellos a los derechos de los trabajadores.

6. Por lo expuesto en esta tesis, puede deducirse la imperiosa necesidad de la especialización jurídica de los jueces laborales así como de los Inspectores del trabajo, ante quienes se realiza la conciliación, para que estén alertas en la defensa de los derechos consagrados en favor de la masa trabajadora, pues como lo hemos anotado, son muchas las situaciones (transacciones, conciliación, renunciaciones, desestimaciones, etc.) en las cuales el trabajador puede ser menoscabado en sus derechos, con violación del principio

de irrenunciabilidad, fundamento y esencia del derecho laboral.

BIBLIOGRAFIA

7. Las autoridades administrativas del trabajo y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 del C. S. del T. deben implementar su vigilancia, pues tratándose de leyes en que está comprometido el orden público y la existencia y desarrollo mismo del país, se justifica una fuerte intervención protectora en el orden laboral, hasta el punto de que pudiera llegarse a que todos los contratos de trabajo, lo mismo que las "liquidaciones" practicadas a los trabajadores, fueran de alguna manera fiscalizados por las oficinas correspondientes, con el fin de obtener un mejor cumplimiento de la legislación laboral y la mayor protección del orden laboral nacional.

CABANELLAS, Guillermo. Treatado de Derecho Laboral. Buenos Aires, Editorial EL Gráfico (1964)

CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba (1968)

CAJICHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá, Editorial Temis (1961)

BIBLIOGRAFIA

BARASSI, Ludovico. Tratado del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial Alfa (1953).

CABANELLAS, Guillermo. Derecho normativo laboral. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba (1966).

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de trabajo. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba (1963-1964).

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires, Editorial El Gráfico (1954).

CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba (1953).

CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá, Editorial Temis (1961).

CAMPOS RIBERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá, Editorial Temis (1978)

CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho obrero. México, Editorial Jaris (1942)

CONSTAIN, Miguel Antonio. Jurisprudencia del trabajo. Bogotá, Editorial Temis (1964)

DAVIS, Pedro. Jurisprudencia del Trabajo. Santiago de Chile, Cía. Editorial Gibs (1963)

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa (1949)

DEVEALI, Mario. Tratado del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial La Ley (1964)

DEVEALI, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Tipográfica Ed. Argentina (1948)

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Compendio de Derecho Procesal. Bogotá, Editorial ABC (1976)

ESCRIBAR MENDIOLA, Héctor. Tratado del Derecho del Trabajo. Santiago de Chile, Editorial Zig-Zag (1944)

GARCIA, Manuel Alonso. Derecho del Trabajo. Barcelona, Editorial José María Bosch (1960)

GARCIA, Manuel Alonso. Introducción al estudio del Derecho del Trabajo. Barcelona, Editorial José María Bosch (1958)

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Doctrinas y Leyes del trabajo. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia, Sección de Extensión Cultural (1950)

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá, Editorial Temis (1974)

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al Derecho del Trabajo. Bogotá, Editorial Temis (1980)

KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial Depalma (1947-1948)

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Comentado. Bogotá, Editorial Temis (1976)

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Civil. Comentado. Bogotá, Editorial Temis (1972)

ORTIZ DE LA ROCHE, Mario. Derecho Laboral Colombiano. Primera parte: El contrato de trabajo. Medellín, Imprenta de la Universidad de Antioquia (1955)

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Tecnos (1950)

PEREZ BOTIJA, Eugenio. El Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado (1947)

POZZO, Juan. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial Ediar (1948-1951)

RAMIREZ GRONDA, Juan. El contrato de Trabajo. Buenos Aires; Editorial La Ley (1945)

RODRIGUEZ MANZINI, J. y colaboradores. Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo. Homenaje al Prof. Mario Deveali. Buenos Aires, Editorial Elfiasta (1979)

SIDAQUI, Alberto. Teoría General de las obligaciones en el Derecho del Trabajo. México, Editorial Porrúa (1945)

VALENCIA ZEA, Arturo. Derecho Civil. De los contratos (tomo IV) Bogotá, Editorial Temis (1975)

WALKER LINARES, Francisco. Nociones elementales de Derecho del trabajo. Santiago de Chile, Editorial Nascimento (1947)

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

T
348.6 Inventario: 17455
G182 Autor: Juan de la Cruz Galvis
Ej.1 Título: Irrenunciabilidad de



T
348.6
G182
Ej.1

17455

Universidad de Nariño
Pasto (Nariño)

Universidad de Nariño
BIBLIOTECA
ALBERTO QUIJANO GUERRERO

17455

17455 ✓