



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo**

**CRITERIOS EN INMEDIACIÓN APLICABLES A LA AUTOCOMPOSICIÓN
PROCESAL QUE GARANTIZAN LA ADECUADA INTERPRETACIÓN DEL
PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD**

**Casos: Demandas presentadas ante los Tribunales Laborales,
estando activa la relación de trabajo
(Año 2009-2011)**

**Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Especialista
en Derecho del Trabajo**

Autora: Beatriz A. Pinto Colmenares

Tutor: Dr. Rafael Alfonzo Guzmán

Caracas, julio de 2011

Caracas, 27 de julio de 2011

*Ciudadano:
Dr. Francisco Iturraspe
Coordinador de Estudios de Post-Grado
Especialización en Derecho del Trabajo
Facultad de ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad Central de Venezuela
Presente.-*

En mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado, cuyo título es *%* Criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad. Casos: Demandas presentadas ante los Tribunales Laborales, estando activa la relación de trabajo (Año 2009-2011)+, presentado por la ciudadana Beatriz A. Pinto Colmenares para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo, me dirijo a usted en la oportunidad de informarle que ha concluido.

Asimismo, solicito que la Comisión de Estudios de Postgrado proponga al Consejo de Facultad la designación del jurado para la respectiva defensa.

Sin otro particular, me despido.

Dr. Rafael Alfonzo Guzmán



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ii
DEDICATORIA

A Dios, mi guía y apoyo fiel, a quien por sobre todas las cosas debo la realización de todos los proyectos de mi vida.

A mis hijas, por su paciencia y amor en los momentos más difíciles, y de quienes siempre me siento orgullosa.

A la memoria de mi padre, a mi madre quien todavía me acompaña, a mis hermanas por su apoyo incondicional, en fin, a toda mi familia, quienes siempre han estado presente para apoyarme, comprenderme y orientarme en cada uno de los pasos que he dado.

Beatriz.-

AGRADECIMIENTO

Al profesor Dr. Rafael Alfonzo Guzmán, Profesor de Derecho Individual del Trabajo en los Cursos de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela, por su apoyo constante y valiosa asesoría en la realización de este trabajo de investigación que comencé desde los estudios de postgrado, y por la oportunidad que me brindó al cerrar este ciclo con el honor de haber recibido su tutoría.

Al Dr. Miguel Ángel De Lima, Médico Psiquiatra con estudios en Filosofía y Profesor de la Facultad de la Cátedra Historia de la Medicina de la UCV, por su colaboración y orientación en los momentos más cruciales.

A los Jueces Laborales del Área Metropolitana de Caracas, por la ayuda prestada para el desarrollo del proyecto.

A mis compañeros de post-grado, por su solidaridad en la culminación de este trabajo.

A todos aquellos amigos, que de alguna u otra manera colaboraron para poder cumplir otro de mis sueños.

A todos ellos, ¡mil gracias!...

Beatriz.-

iv
ÍNDICE GENERAL

	pp.
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
1. Planteamiento del Problema de Investigación	1
2. Formulación del Problema de Investigación	6
3. Objetivos de la Investigación	7
3.1. Objetivo General	7
3.2. Objetivos Específicos	8
4. Justificación e Importancia del Problema de Investigación	9
5. Delimitación de la Investigación	11
II MARCO TEÓRICO	
1. Consideraciones Generales	13
2. Antecedentes de la Investigación	16
3. Bases Teóricas	19
3.1 Principios del Derecho del Trabajo	19
3.2 Principio de la Irrenunciabilidad en el Derecho del Trabajo	22
3.2.1 La Indisponibilidad	23
3.2.2 El Carácter Imperativo de las Normas Laborales	25
3.2.3 Limitación a la Autonomía de la Voluntad de las Partes	27
3.2.4 Orden Público	33
4. Bases Legales	44
5. Reseñas Institucionales	56
5.1 Tribunal Supremo de Justicia	56
5.1.1 Misión	58
5.1.2 Visión	58
5.1.3 Valores Compartidos	58
5.1.4 De las Salas y del Juzgado de Sustanciación	59
5.2 Organización y Funcionamiento de los Tribunales del Trabajo	59
6. Glosario de Términos Básicos	61
III MARCO METODOLÓGICO	
1. Consideraciones Generales	63
2. Tipo y Diseño de Investigación	64
3. Fases de la Investigación	66
4. Población y Muestra	68
5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	68
6. Técnicas de Interpretación de Datos y Análisis de la Información	72
IV ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	
1. Entrevista	73
1.1 Análisis de la entrevista realizada al Dr. Rafael Alfonso Guzmán	77
2. Cuestionario	78



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

2.1 Análisis de las respuestas obtenidas sobre la pregunta N° 1	79
2.2 Análisis de las respuestas obtenidas sobre la pregunta N° 2	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
V LA PROPUESTA	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS	97
1 Estructura Organizativa Tribunales Superiores	
2 Estructura Organizativa Tribunales de Juicio	
3 Estructura Organizativa Tribunales de S.M.E.	
4 Instrumento: Cuestionario dirigido a los Jueces de S.M.E.	

vi

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo

CRITERIOS EN INMEDIACIÓN APLICABLES A LA AUTOCOMPOSICIÓN PROCESAL QUE GARANTIZAN LA ADECUADA INTERPRETACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD

Casos: Demandas presentadas ante los Tribunales Laborales, estando activa la relación de trabajo

Autora: Beatriz Pinto Colmenares
Tutor: Dr. Rafael Alfonzo Guzmán
Fecha: julio de 2011

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito formular criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad. En el marco teórico de la investigación, se abordan un conjunto de referentes teóricos, conceptuales, y legales, de forma coherente y sistemática, pertenecientes a las disciplinas del derecho del trabajo, así como diversas leyes, reglamentos, convenios internacionales, doctrinas y jurisprudencias, que se acompañan de planteamientos que los vinculan con la problemática de estudio y que permiten identificar su contextualización, tomando como referencias institucionales las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia, los Tribunales Superiores Laborales y los Tribunales Laborales de Primera Instancia (Juicio-Sustanciación, Mediación y Ejecución). A nivel metodológico, y de acuerdo con su finalidad, se distingue un tipo de investigación descriptiva, sustentada a su vez por un diseño documental de carácter descriptivo. Para la recolección de los datos se aplicó una entrevista al Dr. Rafael Alfonzo Guzmán, y además, se elaboró un cuestionario de dos preguntas, dirigido a nueve Jueces de los Tribunales Laborales de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución. La información recabada se presentó utilizando diversas técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis). Como resultado de esta investigación, se realizaron conclusiones y recomendaciones, y por último, se presentó la propuesta, a fin de alcanzar: unificación de criterios; economía procesal; respeto a la voluntad privada de las partes; argumentación sólida en los autos de homologación; condiciones beneficiosas en los acuerdos alcanzados,

garantizando siempre los derechos fundamentales; celeridad procesal; acuerdos en mediación evitando la litigiosidad; certeza jurídica de las partes; carácter de cosa juzgada en los autos de homologación, previniendo posibles solicitudes de anulabilidad.

Descriptores: Derecho Constitucional, Derecho Laboral, Principios Fundamentales de los Derechos Humanos

vii

INTRODUCCIÓN

La labor de interpretación jurídica es una tarea delicada, y el hacer uso de la hermenéutica, siempre implica una gran responsabilidad para quienes intentan crear, modificar, descartar o agregar lo que se ya se haya dicho sobre un determinado tema. Más aún, si el asunto objeto de estudio resulta de tal complejidad, sensibilidad e interés para los individuos que integran toda una sociedad.

El Estado a través de su marco normativo, ordena y manda a todos sus individuos a fin de mantener una armoniosa convivencia, pero cuando las personas entran en disputas, la declaratoria de los derechos controvertidos viene a ser resuelta según la ley a través de los Jueces de la República, quienes deben aplicar la norma que corresponda al caso planteado.

Los derechos laborales en su totalidad, se encuentran amparados, como lo han denominado algunos autores, por un manto protector que le imprimen una prohibición de renuncia. Entonces surge el principio de la irrenunciabilidad, tema que ha sido objeto de múltiples interpretaciones en

cuanto a su alcance y significado, dividiendo a la legislación, a la doctrina y a la jurisprudencia.

Por su importancia, la irrenunciabilidad ha sido un principio constitucionalizado desde los años 1947, 1961 y 1999, y es a partir de esta última modificación que dicho concepto comienza a evolucionar, abriendo la posibilidad de celebrar de acuerdos de autocomposición procesal entre las partes, con el propósito de poner fin a un juicio pendiente.

viii

Si bien es reconocido el avance de esa disposición constitucional de 1999, con esta emerge la problemática de su interpretación al señalarse que tales acuerdos solo podían celebrarse al término de la relación laboral. Tal disposición fue asumida también por el reglamentista.

Por tal motivo, resulta de gran interés e importancia, realizar un trabajo especial de investigación sobre el carácter absoluto o relativo referido al principio de la irrenunciabilidad.

En tal sentido, esta investigación contribuye a la solución de la problemática planteada en cuanto a los efectos que la misma genera, como son: multiplicidad de criterios en el ámbito laboral, ya sea por abogados litigantes, como por funcionarios judiciales que no han profundizado suficientemente en el tema; criterios contrapuestos en cuanto a la jurisprudencia y la doctrina; poca sustentabilidad en los acuerdos homologatorios; dudas e inquietudes presentadas en los autos de homologación dictados por los Jueces; demora procesal; recursos de nulidad por acuerdos que desfavorecen la condición de protección de los trabajadores, entre otros.

Bajo ese contexto, el presente estudio parte de los postulados desarrollados sobre la irrenunciabilidad en: la Carta Magna; los Convenios Internacionales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, previamente ratificados por el Gobierno Nacional y publicados en Gaceta Oficial; y en las Disposiciones Legales y Reglamentarias, con la finalidad de formular criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garanticen la adecuada interpretación de dicho principio.

Cabe mencionar que esta investigación siendo de tipo descriptiva, está desarrollada bajo un diseño documental que aborda un conjunto de referentes teóricos, conceptuales, y legales, de forma coherente y sistemática,

ix

pertenecientes a las disciplinas del Derecho Constitucional, Derecho Laboral, y Principios Fundamentales de los Derechos Humanos, tomando además como referencias institucionales las decisiones dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia, los Tribunales Superiores Laborales y los Tribunales Laborales de Primera Instancia (Juicio-Sustanciación, Mediación y Ejecución).

Al respecto, se han seleccionado un conjunto de fuentes de información, primarias y secundarias, tales como: libros; textos legales; y sentencias que han servido de referencia y fundamentación para analizar la problemática de la investigación. Tal es así, que dichas fuentes facilitarán el enfoque globalizado y actualizado que se persigue, además de sustentar los planteamientos finales y la propuesta de la investigación.

En función de los objetivos definidos y del contenido contemplado en el estudio, se detallan una serie de fases por las cuales atraviesa la presente investigación, siendo estas:

- La primera de ellas, es exploratoria ya que durante la misma se buscarán las sentencias que contemplen pronunciamientos sobre violaciones al principio de la irrenunciabilidad, consultando los fallos emanados del Tribunal Supremo de Justicia, Tribunales Superiores y Tribunales de Instancia
 - La segunda, analítica, se cumple cuando se revisan minuciosamente los criterios utilizados por los jueces en los autos de homologación de casos análogos desde la óptica de la renuncia de los derechos de los trabajadores, atendiendo a la naturaleza de los derechos
 - La tercera, de diagnóstico-descriptiva, implica la realización de un proceso de recolección de información y análisis de las diferentes posiciones y tendencias reflejados en los autos de homologación con el fin de evaluar los criterios aplicados
- x
- La cuarta, descriptiva, donde se establecen los lineamientos necesarios al momento de motivar los autos de homologación procesal que redundarán en economía procesal
 - La quinta, comprende la propuesta en sí, a través de la formulación de criterios unificados a ser tomados en cuenta por los Jueces Laborales, con sustento en los derechos mínimos y los fundamentales consagrados en la Constitución Nacional así como en los Convenios Internacionales

Por otra parte, es importante señalar que la investigación está estructurada de la siguiente manera:

El primer capítulo, *El Problema*, describe los aspectos referentes a la problemática de estudio: su planteamiento, los objetivos de la investigación, la justificación e importancia de la misma y su delimitación.

El segundo capítulo, *Marco Teórico*, recopila algunos antecedentes del tema en estudio y describe las bases teóricas que fundamentan el presente trabajo, definiendo además algunos términos básicos, para ayudar al lector en la comprensión de la temática planteada.

El tercer capítulo, *Marco Metodológico*, presenta ciertas consideraciones generales, y describe tanto el tipo como el diseño de investigación, las fases por las cuales atraviesa la misma, y la metodología utilizada para alcanzar los objetivos. En este marco, también se dan a conocer la población y muestra de estudio, las diversas técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, y las técnicas de interpretación de datos y análisis de la información.

El cuarto capítulo, *Análisis y Presentación de Resultados*, contiene los datos obtenidos con el levantamiento de la información, los cuales fueron analizados dentro del contexto de la investigación.

xi

Posteriormente, se presentan tanto las conclusiones como las recomendaciones derivadas del estudio, seguidas del quinto capítulo, *La Propuesta*. Para finalizar la investigación, se exponen las referencias bibliográficas consultadas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema

Día a día, los Tribunales Laborales se encuentran frente a solicitudes de homologación de escritos de autocomposición procesal donde se ven comprometidos derechos irrenunciables de los trabajadores, y teniendo en cuenta que la irrenunciabilidad representa de manera unánime para los autores una institución que conserva plena vigencia e importancia, es objeto de múltiples interpretaciones en cuanto a su alcance y significado, y divide tanto a la legislación, a la doctrina como a la jurisprudencia.

Cuando en sede judicial se discuten derechos laborales de los trabajadores, los principios protectores prohíben su renuncia o al menos un mínimo de ellos. La complejidad de este tema en sede judicial es de tal magnitud, que no se puede recurrir a directrices o lineamientos que faciliten la labor del Juez, pues quienes aceptan algunas de las formas de renunciaciones en sede jurisdiccional, niegan otras de manera absoluta o ponen en duda su eficacia.

El principio de la irrenunciabilidad aparece consagrado como Norma Constitucional en la Carta Magna de los años 1961 y 1999, como una garantía de los derechos laborales, notándose que en la primera, se encuentra establecida de una forma genérica y en la segunda, se aborda de un modo más elaborado y exigente.

Tanto en sede judicial como administrativa, se homologaban en tiempos de la Constitución de 1961, acuerdos de autocomposición procesal a pesar que el Constituyente los tenía prohibidos; pero a partir de la Constitución de 1999, en el numeral segundo del Art. 89, aparece por primera vez consagrada la posibilidad de medios de autocomposición procesal a través de la transacción y el convenio pero con un señalamiento ~~%~~ solo al término de la relación laboral+.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y su reforma de 1997, permite la posibilidad de la autocomposición procesal, al establecer la conciliación y transacción, sin hacer mención a prohibición alguna sobre la circunstancia de estar o no activa la relación laboral.

Sin embargo, el asunto tiende a complicarse, cuando el Reglamento de la Ley del Trabajo de 1999 estableció de manera expresa, en su Artículo 8°, literal b), Artículo 9 y 10; la prohibición de ~~%~~ transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley y los reglamentos+, disposición que fue ratificada en la reforma del año 2006, en su Artículo 9°, literal b) y artículo 10 y 11.

Tales tratamientos de normas, comenzaron a generar dudas e inquietudes tanto en los autos de homologación que dictan los Jueces, al considerar que se podrían lesionar derechos irrenunciables de los trabajadores mientras estuviese activa la relación de trabajo, como en los patronos, cuyos acuerdos en sede judicial podían ser objeto de nulidad, lo cual representa el ámbito laboral una nueva etapa de interpretaciones y discusiones.

En efecto, cada día crece el número de demandas que se interponen ante los Tribunales Laborales por grupos de trabajadores que exigen el

cumplimiento y pago de conceptos laborales estando activa la relación de trabajo, lo cual ha sido un tema poco analizado por la doctrina nacional y extranjera, y de escaso pronunciamiento por la jurisprudencia.

Por otro lado, las disposiciones constitucionales, legales y aun las reglamentarias, aunadas a la contradicción existente entre la doctrina y la jurisprudencia, han traído en la práctica serias dudas a las partes (actores, demandados) cuando el patrono acude a las formas de auto composición procesal para responder por pasivos laborales.

En todo caso, corresponde al Juez, quien teniendo como norte las garantías constitucionales, es el que debe dar seguridad jurídica a las partes, tomando en cuenta los principios de igualdad, protección al trabajo y al salario, acceso a la justicia, derecho a la defensa y debido proceso, haciendo la correcta interpretación de los acuerdos alcanzados, procurando que dicho acto homologatorio pueda eventualmente ser considerado como atentatorio al importante principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

Igualmente, el Juez del Trabajo debe constatar que la manifestación de voluntad del(os) trabajador(es) se encuentre libre de cualquier tipo de violencia.

Asimismo, en límine lites, el Juez no debe abstenerse de homologar los escritos transaccionales que se le presenten alegando que la relación de trabajo está activa, ya que debe analizar la naturaleza de los conceptos que se discutan, como por ejemplo: vacaciones vencidas, pagos de feriados y horas extras, entre otros, que se cumplen durante la ejecución del contrato de trabajo.

Cabe destacar que para el tratamiento de este tema, se hace necesario recurrir como fuente obligatoria a la sentencia proferida por la Sala Constitucional, d/f 23-05-2000 [caso José Agustín Briceño Méndez Vs. Agropecuaria Perijá, C.A (AGROPECA) contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Estado Zulia, respecto al reconocimiento de los modos de acuerdos], concerniente a la interpretación del Art. 89, numerales 1 y 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, disponible en <http://www.tsj.gob.ve/decisiones>.

En dicha sentencia, se hace una diferenciación entre los derechos mínimos irrenunciables y aquellos que bajo reglas de interpretación puedan permitirse en los procesos laborales (tanto en el desistimiento de la demanda como en la conciliación), siempre y cuando se establezcan los mecanismos o requisitos que aseguren la constatación por parte del órgano administrativo o judicial de la voluntad libremente manifestada por el trabajador.

A razón de ello, cobra plena vigencia el principio de la tutela judicial efectiva consagrada en el Art. 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por lo que el Juez deberá ofrecer una solución al problema jurídico que se plantea, haciendo uso de una interpretación más flexible y amplia, ante la necesidad de tomar la decisión.

En este orden de ideas, se considera importante ante la ausencia de reglas uniformes, determinar si los medios de autocomposición procesal celebrados en sede jurisdiccional, que incluyan renunciaciones de los derechos laborales por parte de los trabajadores, quedan sujetos a la interpretación que el Juez haga de los beneficios o desventajas que comportan los acuerdos alcanzados, a los fines de evitar su nulidad.

Teniendo en cuenta que la nulidad sobre la decisión emanada del Tribunal, representa un medio de ataque o defensa previsto en la Constitución Nacional, el Juez se verá en la obligación de extremar los acuerdos que sean sometidos a su conocimiento, considerando la buena fe con que actúan las partes, la constatación de los beneficios logrados, la legitimidad para actuar en juicio y el cumplimiento del pago, en situaciones más ventajosas que las que tenía el trabajador antes de acudir a la sede jurisdiccional.

Para ello, se deben revisar algunos casos de reclamaciones laborales sentenciadas o en trámite, así como los conceptos transados y su naturaleza, especialmente los referidos a las obligaciones de dar (pago de horas extras, bonos, pago de feriados, programa de alimentación, entre otras) comparándolos con aquellos que solo pueden otorgarse al término de la relación laboral.

De lo anterior, se podrá apreciar si los Jueces Laborales han homologado los acuerdos alcanzados por las partes, realizando las debidas interpretaciones con apego a los principios fundamentales (Art. 26, 49 y 257) consagrados en la Carta Magna, leyes y reglamentos. Sin dejar de considerar los análisis realizados por la doctrina nacional y extranjera, la jurisprudencia, los convenios y recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.), en momentos que la relación de trabajo aún se encuentra vigente, haciendo uso de la disposición contenida en el Art. 60 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En tal sentido, resulta determinante la profesionalización que tenga el Juez sobre los aspectos constitucionales y generales del derecho, los cuales le permitirán imprimir a los acuerdos seguridad jurídica a través de la norma más viable, conveniente y favorable para las partes, generando así confianza

a los justiciables. Todo esto, redundaría en economía procesal y permitiría que los jueces realizaran las debidas interpretaciones sin recurrir a la desaplicación de normas.

Dada la importancia del tema de la irrenunciabilidad, se considera de vital importancia realizar un trabajo especial de investigación que abarque todo el proceso de autocomposición procesal, garantizando los derechos mínimos y fundamentales de los trabajadores , cuando la relación de trabajo aún se encuentra activa, con efectos de cosa juzgada, logrando con ello la paz laboral.

2. Formulación del Problema de Investigación

¿Sería conveniente redefinir criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garanticen la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad en aquellas demandas que se intenten ante los Tribunales Laborales, estando activa la relación de trabajo?

Interrogantes de la Investigación

¿Cuáles son los criterios emanados por la Sala Constitucional como máximo intérprete de la Carta Magna y aquellos que devienen de la intermediación realizada por el Juez, en casos análogos sentenciados en el Área Metropolitana de Caracas, que comprometen los derechos de los trabajadores activos?; ¿existe un nivel de confianza adecuado entre las partes respecto a los acuerdos alcanzados durante el proceso?; ¿es conveniente analizar los autos de homologación dictados por los jueces en los casos análogos en cuanto a la renuncia de los derechos de los trabajadores?; ¿cómo se puede determinar los efectos de la cosa juzgada en los acuerdos alcanzados entre las partes?; ¿cómo ha influido la mediación

prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo del año 2003 para la resolución de los conflictos?; ¿qué lineamientos serían recomendables considerar al momento de motivar los autos de homologación procesal?; ¿qué mecanismos pueden emplearse para escalar la propuesta ante los Jueces Laborales a fin de promover un criterio unificado en el auto de homologación?.

Se asumió que disminuyendo la incertidumbre que se generaron sobre estas interrogantes , se pudo obtener la información necesaria para proponer criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garanticen la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad en aquellas demandas que se intenten ante los Tribunales Laborales, estando activa la relación de trabajo.

A lo largo de esta investigación especial se definirán en función de la problemática de estudio, aspectos tales como: autos de homologación; motivación de los acuerdos alcanzados; justificación en la renuncia de algunos derechos de trabajadores; profesionalización del Juez; economía procesal y de diversos recursos; interpretaciones constitucionales; acuerdos internacionales; disposiciones legales-reglamentarias en materia laboral; jurisprudencias emanadas de la Sala de Casación Social; doctrina nacional y extranjera, entre otros.

2. Objetivos de la Investigación

3.1 Objetivo General

Proponer criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garanticen la adecuada interpretación del principio de la

irrenunciabilidad en aquellas demandas que se intenten ante los Tribunales Laborales, estando activa la relación de trabajo.

3.2 Objetivos Específicos

- Revisar los criterios emanados por la Sala Constitucional como máximo intérprete de la Carta Magna y aquellos que devienen de la intermediación realizada por el Juez, en casos análogos sentenciados en el Área Metropolitana de Caracas, que comprometan los derechos de los trabajadores estando activa la relación de trabajo.
- Identificar el nivel de confianza existente entre las partes respecto a los acuerdos alcanzados, evaluando las dudas e inquietudes surgidas durante el proceso.
- Analizar los autos de homologación dictados por los Jueces en los casos análogos en cuanto a la renuncia de los derechos de los trabajadores, atendiendo a la naturaleza de los pedimentos de las partes contenida en los escritos de demandas.
- Determinar los efectos de la cosa juzgada como resultado de los acuerdos alcanzados entre las partes bajo la óptica de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- Examinar los criterios doctrinarios y jurisprudenciales en que se apoyan los jueces para dictar los autos de homologación de la autocomposición procesal.
- Formular los lineamientos necesarios a considerarse al momento de motivar los autos de homologación procesal que redunden en economía procesal.

- Señalar los diversos mecanismos posibles para escalar la propuesta ante los Jueces Laborales a fin de promover un criterio unificado en el auto de homologación.

4. Justificación e Importancia de la Investigación

Se considera que un trabajo de investigación orientado a la formulación de criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad en aquellas demandas que se intenten ante los Tribunales Laborales, estando activa la relación de trabajo, se encuentra plenamente justificado, en la medida que los aportes del mismo responderán válidamente a una necesidad dentro de la institución.

En tal sentido, esta investigación contribuye a la solución de la problemática planteada en cuanto a los efectos que la misma genera, como son: criterios contrapuestos en cuanto a la jurisprudencia y la doctrina; poca sustentabilidad en los acuerdos homologatorios; dudas e inquietudes presentadas en los autos de homologación dictados por los Jueces, así como el temor que se presenta en los patronos frente a los acuerdos; congestionamiento de causas en tribunales de juicio; demora procesal; reapertura de casos para revisión de conceptos ya sentenciados; condiciones desventajosas para los trabajadores; violencia en el consentimiento; homologaciones inadecuadas debido a la naturaleza de los conceptos; entre otros.

De esta manera, al desarrollar y agrupar un conjunto de ideas y argumentos en materia de homologaciones laborales de autocomposición procesal, estando la relación de trabajo activa, provenientes de la investigación bibliográfica, se está aportando una herramienta fundamental

para el mejoramiento de: unificación de criterios; economía procesal; respeto a la voluntad privada de las partes; argumentación sólida en los autos de homologación; condiciones beneficiosas en los acuerdos alcanzados, garantizando siempre los derechos fundamentales; celeridad procesal; acuerdos en mediación evitando la litigiosidad; certeza jurídica de las partes; carácter de cosa juzgada en los autos de homologación, previniendo posibles solicitudes de anulabilidad.

Igualmente, mediante esta investigación se están retomando las referencias jurisprudenciales existentes, que aunque son pocas, tienen un altísimo valor referencial para guiar a los sujetos que forman parte del sistema de justicia, lo cual permitiría a los Jueces realizar interpretaciones a la norma teniendo por norte las garantías constitucionales, tal y como lo señala la Sala Constitucional al analizar el principio de la irrenunciabilidad consagrado en el Art. 89 de la Carta Magna.

Por tanto, el presente estudio se encuentra respaldado por el conjunto de principios desarrollados en: La Carta Magna; Los Convenios Internacionales en el seno de la O.I.T.+ previamente suscritos por el Gobierno Nacional y publicados en Gaceta Oficial; y Las Disposiciones Legales y Reglamentarias.

Además, se considera que la formulación de criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad, también constituye un esquema de trabajo adaptable a todos los Tribunales de la Jurisdicción Laboral. De igual manera, se espera que el mismo pueda ser una fuente útil de consulta para la Especialidad Laboral tanto de la Universidad Central de Venezuela como de otras instituciones educativas.

Cabe mencionar que este estudio brinda la oportunidad de reforzar y llevar a la práctica, los conocimientos adquiridos en las diferentes materias de la Especialidad Laboral. Asimismo, se considera que todos los aportes, trabajos o investigaciones que puedan hacerse sobre la materia, son de vital importancia para garantizar la tutela judicial efectiva, en función de la adecuada interpretación de los criterios que fundamentan el principio de la irrenunciabilidad, estando activa la relación de trabajo.

5. Delimitación de la Investigación

Se considera que el periodo de tiempo de dicha investigación es el necesario para lograr los objetivos planteados y está comprendido entre los años 2009 y 2011. Por otra parte, desde el punto de vista geográfico, esta investigación se delimitó al Área Metropolitana de Caracas.

El presente estudio involucra a jueces, secretarios, asistentes, abogados litigantes, personal de archivo e informática, personal de soporte del sistema organizacional %JURIS 2000+, quienes laboran en los Tribunales Laborales.

Asimismo, este estudio comprende diferentes aspectos contemplados en la Carta Magna, leyes, reglamentos, análisis de la doctrina nacional y extranjera, jurisprudencia, convenios y recomendaciones de la %O.I.T.+, tomados en cuenta cuando la relación de trabajo se encuentre activa, haciendo uso de la disposición contenida en el Art. 60 de la Ley Orgánica del Trabajo.



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

En consecuencia, los criterios que serán planteados en esta investigación se caracterizan por ser viables y aplicables, además están a la disposición de todos los integrantes del Sistema de Justicia Laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Consideraciones Generales

Con el fin de sustentar la investigación dentro de su perspectiva epistemológica y construir el contexto teórico del problema en estudio, se distinguen diversos conceptos referenciales y legales (tanto vigentes como derogados); convenios internacionales; anteproyectos de leyes; debates de la Asamblea Nacional; decisiones jurisprudenciales; posiciones de la doctrina nacional y extranjera; que han generado multiplicidad de criterios e interpretaciones en cuanto a su alcance y significado. Tales aspectos, serán analizados en sentido crítico y temático, de forma coherente y sistemática.

Hablar de los criterios aplicables a la autocomposición procesal bajo la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad, es introducirse, sin duda alguna, en un arduo camino de argumentos y disciplinas, provenientes de diversos autores, textos legales y sentencias, por lo que se hace necesario delimitar la presente investigación de la siguiente manera:

Derecho del Trabajo

- ❖ Carrasquero (2009); Montoya (2008); Alfonzo (2007); Alfonzo (2006); Olea y Casas (2006); De La Cueva (2005); Rubio (2004); González (2003); Plá (1998); Deveali (1983); Caldera (1957); Caldera (1939).

Constituciones, Convenios Internacionales, Leyes y Reglamentos

- ❖ Constitución de la República de Venezuela/Gaceta Oficial N° 192, Extraordinario, d/f 18-07-1947
- ❖ Constitución de la República de Venezuela/ Gaceta Oficial N° 662, Extraordinario, d/f 23-01-1961 y dos enmiendas: Enmienda N° 1 Gaceta Oficial N° 1585 d/f 11-05-1973 y enmienda N° 2 d/f 16-03-1983, Gaceta Oficial N° 3.251
- ❖ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela/Gaceta Oficial N° 36.860, d/f 30-12-1999
- ❖ Declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, d/f 18-06-1998, disponible en www.ilo.org/public/spanish/index.htm
- ❖ Disposiciones Transitorias de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela d/f 30-12-1999
- ❖ Ley del Trabajo del año 1936 (citada por Alfonzo, 2006)
- ❖ Ley Orgánica del Trabajo, L.O.T. /Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.152, d/f 19-06-1997
- ❖ Ley Orgánica Procesal del Trabajo/Gaceta Oficial N° 37.504, d/ f 13-08-2002
- ❖ Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo/Gaceta Oficial N° 5.292, Extraordinario, d/f 25-01-99, reformada según consta en Gaceta Oficial N° 38.426, d/f 28-04-2006, según Decreto Presidencial de Hugo Chávez Frías N° 4.447 d/f 25-04-2006
- ❖ Código Civil de Venezuela/Gaceta Oficial N° 2.990, d/f 26-07-1982, Extraordinario, aprobado por el Congreso de la República de Venezuela

Jurisprudencias

- ❖ Sentencia Ap21-R-2011-00113 del Juzgado Octavo Superior del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, d/f 24-02-2011, caso Torrealba vs. Software A.G. Venezuela, C.A
- ❖ Sentencia El Nacional , expediente AP-21-L-2009-3896 de fecha 15 de marzo de 2010.
- ❖ Sentencia del Juzgado Tercero Superior del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, d/f 18-02-2008, caso Centeno vs. PDVSA,

S.A. y otros

- ❖ Sentencia Meridiano AP21-I-2004-2256 de fecha 03 de julio de 2007;
- ❖ Distribuidora Continental expediente AP21-I-2005-0002057 de fecha 20 de octubre de 2005
- ❖ Sentencia del T.S.J.- Sala de Casación Social, d/f 28-07-2005, caso García vs. Montana Gráfica CONVENPAL
- ❖ Sentencia del T.S.J.- Recurso de Casación, Sala de Casación Social, d/f 11-10-2005, caso Fernández vs. Solintex de Venezuela.
- ❖ Sentencia del T.S.J.- Sala de Casación Social, N°1119, d/f 22-11-2005, caso Álvarez vs. Snack América Latina.
- ❖ Sentencia de la Sala Constitucional, d/f 23-05-2000, caso Briceño vs. Agropecuaria Perijá, C.A (AGROPECA), Recurso de Amparo Constitucional, contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Estado Zulia
- ❖ Sentencia de la C.S.J., Corte de Casación, d/f 19-05-1994 (citada por Ramírez y Garay, 1994), caso González vs. Embutidos Schafer
- ❖ Sentencia de la C.S.J., Casación, N° 778-85, d/f 17-07-1985 (citada por Ramírez y Garay, 1985), caso Quintana vs. La Popular S.R.L.
- ❖ Sentencia de la C.S.J., Casación, N°763-85, d/f 3-07-1985 (citada por Ramírez y Garay, 1985), caso Gallardo vs. Ivergram C.A.
- ❖ Sentencia de la CSJ., Casación, N°119-78, d/f 14-03-1978 (citada por Ramírez y Garay, 1978), caso Martín vs. Corporación Concasa
- ❖ Sentencia de la Corte Superior del Trabajo, N° 300-64, d/f 18-12-1964 (citada por Ramírez y Garay, 1964), caso Padrón vs. S.A. Distribuidora de Acero (SADIA)

En tal sentido, se persigue una revisión analítica de las normas que amparan los derechos de los trabajadores, ponderando la voluntad privada de las partes ante la rigidez que presentan las normas laborales de orden público, impidiendo que puedan relajarse.

Cabe destacar, que los referentes teóricos y conceptuales que se citan en este capítulo desde la perspectiva teórica de los autores, están acompañados de planteamientos que los vinculan con la problemática de

estudio y que permiten identificar su operacionalización dentro del Sistema de Justicia Laboral.

2. Antecedentes de la Investigación

Con la finalidad de proporcionar un acercamiento a la realidad de estudio, fue necesario realizar una revisión bibliográfica de algunas investigaciones, tales como: tesis doctoral, trabajo especial de grado y trabajo de ascenso, cuya temática resultaría de apoyo. En tal sentido, se exponen a continuación los aspectos más relevantes.

Caldera, R. (1939) realizó una tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias Políticas, la cual llevaba como título *Derecho del Trabajo*, siendo la misma calificada como sobresaliente y premiada con una distinción especial.

En dicho estudio el autor analizó las características del derecho del trabajo, contenidas en el Art. 15 de la Ley del Trabajo del año 1936 (redacción de fuente mexicana) y en el Art.13 del Proyecto de Código (sin aprobación) de 1938, estableciendo el carácter imperativo de sus disposiciones y vinculándolas al orden público *las cuales no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares*.

Este autor fundamentó su crítica en la limitación de tales normas como fuente legal, sin contener a todas las normas del derecho del trabajo, además señaló que no se encontraban incluidos los principios que rigen el derecho laboral ni la costumbre y acepto la posibilidad de tomar en cuenta como fuente supletoria el derecho civil.

Cabe mencionar que la tesis doctoral antes citada, guarda similitud con la presente investigación en cuanto a los objetivos planteados, para los cuales resulta conveniente abordar los aspectos concernientes al carácter de orden público y su desarrollo en el tiempo.

Alfonzo, R. (2007) realizó un trabajo de ascenso en la Universidad Central de Venezuela intitulado "Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana" donde destacó que "la irrenunciabilidad de las disposiciones legales que favorecen a los trabajadores, es tenida por uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, muchas de cuyas instituciones son de orden público" (p. 375), la cual dada su importancia, aparece consagrada en algunas codificaciones y como norma de rango constitucional.

Dicho autor le concede a este concepto un carácter relativo al establecer la posibilidad de permitir la celebración de transacciones laborales, ya sea antes, durante o después de extinguida la relación de trabajo.

Las razones que pudieran justificar su criterio se fundamentan en el hecho que hasta tanto no exista una sentencia, los derechos de los trabajadores son controvertidos y contingentes. En cuanto a la inseguridad de la declaratoria de ese derecho, el mencionado autor señaló, según su criterio, que esto es inaceptable, ya que la construcción doctrinaria no penetra en las verdaderas razones del problema.

En tal sentido, el autor analizó la opinión de algunos autores como Sussekind, García y Sinzheimer, quienes realizaron una clasificación sobre las consecuencias de la transacción en diferentes momentos jurídicos contractuales, a saber: antes del inicio de la relación de trabajo, lo cual es nulo de pleno derecho; durante la relación de trabajo, que tampoco es

aceptado dada la dependencia económica del trabajador por ser su medio de subsistencia; y al finalizar la relación de trabajo, ya que al no existir dependencia económica, el trabajador puede libremente disponer de sus derechos laborales.

En concordancia con el autor, los conceptos anteriormente expuestos, se ven íntimamente relacionados con el enfoque de la presente investigación porque en la misma se contemplan aspectos que se vinculan con el principio de la irrenunciabilidad y de la autocomposición procesal estando activa la relación de trabajo.

González, M. (2003) realizó un trabajo de investigación documental para ascender a la categoría de Profesor Titular en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia, intitulado La irrenunciabilidad, la transacción y otros temas laborales. Dicho autor hizo un análisis doctrinario tanto nacional como extranjero así como de la jurisprudencia emitida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (mayo, 2000), que interpretó la posibilidad de autocomposición procesal en materia laboral.

Este autor tocó lo concerniente a los derechos fundamentales de los trabajadores, en el sentido de considerar la posibilidad de realizar acuerdos entre las partes, partiendo de la concepción de los derechos mínimos y los fundamentales, pero negando la posibilidad del desistimiento de la acción en las transacciones.

Se tomó como referencia el trabajo antes mencionado a fin de fundamentar teóricamente la presente investigación, teniendo en cuenta los diversos autores estudiados, en contraste con la evolución del concepto de la autocomposición procesal a través de las sentencias producidas, tanto por la Sala Constitucional como la Sala Civil del Tribunal Supremo de Justicia.

3. Bases Teóricas

A continuación se hace referencia de los enfoques teóricos y conceptuales que sirvieron de apoyo a la presente investigación que lleva como título: *“Criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad”*. Casos de demandas presentadas ante los Tribunales Laborales, estando activa la relación de trabajo.

3.1 Principios del Derecho del Trabajo

En el planteamiento del problema de la presente investigación se concibió la interrogante sobre la relevancia del principio de la irrenunciabilidad frente a los otros principios, creándose así la incógnita de *¿por qué las Constituciones de 1961 y 1999, solo toman en cuenta el principio de irrenunciabilidad y no hacen pronunciamientos sobre los otros principios?*, la cual será respondida como resultado de esta investigación.

La Constitución de 1999, representa un avance en materia de autocomposición procesal, por cuanto establece la posibilidad de su utilización, aun cuando de manera expresa la limita al término de la relación laboral.

Para entender la jerarquización de los principios protectorios, en el derecho laboral, se hará uso de las siguientes teorías:

Según Plá (1998, p. 41) los estudiosos en la materia establecen una visión crítica de los principios que le imprimen un valor y un peso específico. Entre ellos, su utilidad, fecundidad, la función estructuradora y su dinamismo.

El primero de ellos, representa la medida con que se le invoca en los escritos, las cuales se confirman con la frecuencia en que los abogados litigantes las utilizan. El segundo, por su presencia en la jurisprudencia, está muy ligado con el tercero, la función estructuradora, que a su vez permite ordenar y recopilar los principios, dándole la fortaleza que se requiere. Por último, su dinamismo, que pone en movimiento el derecho del trabajo.

De acuerdo con el planteamiento del autor antes mencionado, no deja de reconocérsele a los principios, su valioso aporte en el derecho de trabajo, pero a la par de lo aspectos positivos se vislumbran los aspectos negativos, entre los que destacan: las referencias del principio sin la profundización debida; el uso de las mismas como etiquetas o rótulos cómodos; el abordaje de manera muy flexible sin tomar en cuenta los límites que su análisis conlleva.

Por su parte, Plá (1998) refiriéndose a la confusión de la generalidad del término *principio* frente a otras acepciones, señaló que:

Los tratadistas tienden a no enfocar el tema, o por el contrario, lo hacen de manera diversa al categorizar diferentes acepciones, una muestra de ello se puede apreciar en la Declaración de la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y a su seguimiento, aprobada en la Reunión N° 86 de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 1998, donde los conceptos (principios y derechos fundamentales) son utilizados como sinónimos. (p. 2)

Y siguió diciendo que % de un estudio de catorce autores, se habían podido contabilizar alrededor de veinticinco principios diferentes, pero la mayoría de ellos, solo se refieren a siete y algunos aceptan solo de dos a tres principios+ (Plá, ob. cit., p. 3)

El problema que se configura en torno a los principios, no le es exclusivo al derecho del trabajo, sino que también lo padece el derecho civil a pesar de tantos años de evolución sobre el tema. Al respecto, se han pronunciado diversos autores muy respetados en el medio civil, entre ellos, Ripert mencionado por Plá (ob. cit.), quien advirtió que los juristas tienden a hablar en forma genérica sobre los principios pero se dispensan en analizarlos.

En este orden de ideas, Plá (ob. cit.) tiene el mérito de haber compilado, la opinión de no menos de cincuenta autores que han estudiado los principios del derecho del trabajo, concluyendo así que %hay un acuerdo unánime entre los autores en cuanto a la vigencia e importancia, pero puede haber diferencias en cuanto a su alcance, fundamentación y significado+ (p. 117)

Partiendo del pensamiento del mencionado autor, se puede destacar que una vez aceptados la existencia de los principios propios del derecho del trabajo, no se encuentra respuesta a la solución de los problemas que surgen en ocasión de la aplicación de los principios a lo largo de la revisión realizada a través de los diversos autores que estudian la temática.

Bajo estas circunstancias Plá (ob. cit.) consideró que:

Se hace necesario insistir en la importancia que representa el estudio de los principios del derecho del trabajo, siendo los que establecen las bases fundamentales ante la asentada herencia de siglos y siglos de otras ramas jurídicas, así como su

estructura, por ser la que constituye el armazón fundamental de una disciplina, haciendo que se mantenga firme y sólida ante la inevitable variación, fugacidad y profusión de normas, ante el continuo avance de modificaciones y perfeccionamientos. (p. 4)

Conforme al enfoque del autor antes citado, la realidad del derecho del trabajo se inicia con la introducción de los principios propios del derecho laboral, lo cual denota el toque distintivo en las decisiones.

3.2 Principio de la Irrenunciabilidad en el Derecho del Trabajo

A continuación se define el término de la irrenunciabilidad de acuerdo a la concepción formulada por diversos autores:

Alfonzo (2006) expresó su criterio en una doble acepción, desde los ángulos del trabajador y del patrono, en el primer supuesto se entiende como la prohibición al trabajador de desistir de la titularidad de un derecho mediante pacto, expreso o tácito con el patrono, mientras que en el segundo supuesto, el autor indicó que todas las obligaciones legales y contractuales a cargo del patrono, son de fatal e imperioso cumplimiento, no obstante cualquier convenio en contrario. (p. 59)

Por su parte, Hernáinz (citado por Plá, ob. cit.) planteó que la irrenunciabilidad debe entenderse como la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral. (p. 117)

Según De La Villa (citado por Plá, ob. cit.) el principio de irrenunciabilidad es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. (p. 118)

En contraste, Ojeda (citado por Plá, ob. cit.) menciona que *la prohibición de renunciar importa excluir la posibilidad de que se pueda realizar válida y eficazmente el desprendimiento voluntario de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición* El derecho del trabajo está dentro de ese ámbito+ (p. 118)

Para el autor Plá (ob. cit.) la irrenunciabilidad representa *la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio*+ (p. 118)

Se puede observar que hasta aquí, los autores citados presentan coincidencias en cuanto a sus fundamentaciones.

Con la finalidad de hacer un análisis en función a la opinión presentada por los diversos autores que estudian el principio de la irrenunciabilidad del derecho del trabajo, se tomó como referencia la clasificación desarrollada por Plá (ob. cit., p. 124), aunque el mismo la consideró *esquemática pero artificiosa*+, sin embargo, resultó útil para agrupar un estudio que comprende a su vez coincidencias según la categorización a la cual se adhieren los autores en cuanto a este principio.

Tales criterios no tienen exclusividad entre ellos y son utilizados de manera indistinta, entre una y otras categorizaciones, a saber: la indisponibilidad; el carácter imperativo de las normas laborales; la limitación a la autonomía de la voluntad de las partes y el orden público.

3.2.1 La Indisponibilidad

Pasarelli (citado por Plá, ob. cit., p. 121) quien es considerado el mejor expositor de esta disposición, a comienzo de la década de los años

cincuenta, sostuvo que las disposiciones de los derechos del trabajador están limitadas en sus diferentes formas, por ejemplo, salarios, previsión y asistencia al trabajador, pues sería un contrasentido que la ley otorgara al trabajador la tutela especial de sus derechos y luego permitiera que él hiciera desprendimiento de estos. Cabe mencionar que para este autor, la indisponibilidad asume la forma de irrenunciabilidad e intransigibilidad.

Asimismo, el mencionado autor consideró que la prohibición de la renuncia y de la transacciones de los derechos mencionados con carácter de irrenunciables, están contenidos en la Ley. Pasarelli es uno de los primeros autores que hizo mención sobre la posibilidad de realizar transacciones sin importar que estos se produzcan antes, durante o finalizada la relación de trabajo, y a su vez, no excluye la posibilidad de arbitraje, recibo por saldo y la conciliación ante las autoridades correspondientes.

A finales de los años noventa, Galentino (citada por Plá, ob. cit., p. 124) expuso como representante de la doctrina italiana, una crítica sobre la confusión entre inderogabilidad e indisponibilidad, señalando que la primera, produce la nulidad de lo efectuado contra la disposición inderogable (lo que no puede eliminarse); mientras que la segunda, se refiere a los derechos que una vez adquiridos ingresan al patrimonio y son disponibles salvo una norma que los restrinja, por lo cual deben ser impugnados, adoleciendo de anulación y no de nulidad.

Con esta posición, comenzó a vislumbrarse una nueva tendencia hacia la posibilidad de la celebración de acuerdos en cuanto a los derechos laborales, desarrollada por los autores modernos y cuyo criterio fue recogido en la Sentencia proferida por la Sala Constitucional, d/f 23-05-2000, caso José Agustín Briceño Méndez vs. Agropecuaria Perijá, C.A (AGROPECA) Recurso de Amparo Constitucional contra la decisión del Juzgado de

Primera Instancia del Trabajo del Estado Zulia, concerniente a la interpretación del Art. 89, numerales uno y dos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, disponible en <http://www.tsj.gob.ve/decisiones>

3.2.2 El Carácter Imperativo de las Normas Laborales

De la Cueva, (citado por Plá, ob.cit., p. 125) a comienzo de los años cuarenta, cuando se refiere al principio de la irrenunciabilidad, lo vinculó con la idea de las normas imperativas, entendidas como la obligatoriedad de cumplirlas independientemente de la voluntad de las partes.

Dicho autor consolidó su posición como la más radical frente al carácter imperativo y absoluto de las normas del derecho del trabajo y en cuanto a la transacción, negó cualquier posibilidad, fundamentándose en la idea que la misma es contraria al principio de la irrenunciabilidad. Para de la Cueva, toda renuncia hecha por los trabajadores adolece de nulidad absoluta.

Esta posición también fue sostenida por De Ferrari (citado por Plá, ob. cit., p. 126), quien a finales de la década de los sesenta señaló que:

El Estado da a ciertas normas carácter imperativo, y las impone empleando eventualmente la coacción. Son imperativas e irrenunciables si adicionalmente expresan que casi todas las normas del derecho del trabajo son de orden público. En el caso de las Leyes del Trabajo, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía, de preservar la especie, y en otros casos, de proteger a los económicamente más débiles. (p. 126)

Esta característica de imperatividad de las normas, se vio muy influenciada por las luchas sociales de la época, especialmente debido al

caos que generó las dos últimas guerras mundiales, lo cual permitió aminorar la explotación del trabajo de los siglos XIX y XX.

De La Cruz (citado por Plá, ob. cit.), a finales de los años sesenta, enunció en la doctrina española que las normas del derecho del trabajo tienen carácter tutelar por cuanto imponen un mínimo de exigencias obligatorias+ (p. 127)

En concordancia con lo anterior, se resalta la posición de Gosttschalk, autor brasileño de los años cuarenta, quien reconoció la imperatividad de las normas del derecho del trabajo, criticando la posición rígida expresada por De La Cueva y concediéndole a la autonomía de la voluntad de las partes un papel protagónico en la relación de trabajo, además de ponderarla con las normas de protección contenidas en las leyes pero circunscribiéndolas dentro de ciertos límites.

En este sentido, el autor antes mencionado (citado por Pla, ob. cit.) indicó que %El derecho imperativo es aquel cuando el orden jurídico no permite al sujeto la posibilidad de reglamentar libremente sus relaciones jurídicas, sino que determina su conducta de manera absoluta+.

Adicionalmente, el autor planteó que las normas no suprimen de manera absoluta la libre manifestación de una cualidad suprema como lo es la voluntad. Y añadió algo muy importante: %existen normas imperativas que no excluyen la voluntad privada pero que la rodean de un manto de garantías para asegurar su libre manifestación y formación+.

Igual posición mantuvo Caldera (1960) al estudiar el tema de la irrenunciabilidad, señalando que las leyes del trabajo son de orden público, o que ellas tienen carácter imperativo, es decir, tienen carácter de irrenunciabilidad. Asimismo, citó un viejo principio consagrado por el Código

Civil, Art. 6 no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden público o las buenas costumbres...+ (p. 193)

Respecto a que si todas las normas laborales tienen carácter de irrenunciabilidad, Caldera (ob.cit.) expresó que el orden público es la regla general en la materia, por lo que en principio todas las leyes laborales son irrenunciables y constituyen rara excepción las de aplicación facultativa+.

No dejó de criticar este autor, que toda norma de origen proteccionista tiene implícito el carácter de la irrenunciabilidad, y está contenida en constituciones, leyes, y en todas las disposiciones que favorecen a los trabajadores. Además, señaló que tal enunciado es incompleto, ya que puede inducir a confusiones, y que no se encuentra limitado exclusivamente a las leyes, sino a un conjunto de normas, por tanto, dicho principio es una consecuencia de la inoperatividad del orden público.

También manifestó su posición sobre el *mínimum transable*+, fundamentándola en todo aquello que supera las condiciones favorables para el trabajador.

3.2.3 Limitación a la Autonomía de la Voluntad de las Partes

Esta se infiere en las normas del derecho del trabajo, y se diferencia del derecho civil, donde se priva la voluntad de las partes, pero en ningún caso, tal limitación puede ser considerada en detrimento de los beneficiarios que son los trabajadores que a su vez se encuentran representados por un colectivo.

Los autores que a continuación se mencionan tratan de explicar las razones que inspiraron la limitación de la voluntad de las partes, como protección al trabajador de los mínimos irrenunciables, con el fin de equiparar a las partes en el proceso.

En cuanto a la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo, García (citado por Plá, ob. cit.), mencionó que:

La autonomía privada encuentra el fundamento de sus limitaciones en la misma composición del orden social, de la sociedad y sus valores, donde opera una visión de la voluntad autónoma a los dictámenes de los intereses superiores. Las relaciones laborales trascienden la esfera individual, y representan el restablecimiento necesario donde descansan el principio de la igualdad de las partes. Es sabido que en los comienzos del derecho del trabajo cuando no se le daba el carácter de orden público fue la época de mayor restricción del principio de la irrenunciabilidad, pues la libertad de constatar del derecho civil era vulnerada por las diferencias que existían entre los contratantes. (p. 135)

Tanto García como Plá encuentran justificación de este principio en la necesidad que el Estado tiende a proteger a los trabajadores, a los fines de colocarlos en un plano de igualdad, y si aquella norma prevista por el legislador no es cumplida, puede adolecer de nulidad.

Una muestra del carácter relativo de la declaración del pago que recibiera el trabajador por concepto de los derechos laborales se denota en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia (C.S.J.), N° 119-78, d/f 14-03-1978 (citada por Ramírez y Garay, 1978), Casación, caso Martín vs. Corporación CONCASA, donde se indicó lo siguiente:

Es conveniente recordar lo establecido por esta sala el 10 de abril de 1962. La declaratoria que en un momento haga un trabajador de habersele pagado todas las prestaciones sociales tiene fuerza de finiquito a favor del patrono, pero solo mientras

no se demuestre lo contrario, pues la irrenunciabilidad de las mismas reviste a dicho finiquito de un valor relativo+ (p. 398)

Por su parte, Alfonzo (2007) luego de analizar el origen de este principio estableció que:

La regla de la irrenunciabilidad es más precisa si se entiende como prohibición expresa de desistir de la titularidad de un derecho mediante pacto, expreso o tácito, con el patrono ejemplo: No puede el dependiente convenir con su empleador el no sindicalizarse, o el no usar la sillas en horas de trabajo o ser ordenado en idioma extranjero, pero si puede renunciar voluntariamente a ello, es decir, puede optar por no sindicalizarse, hablar en otro idioma y el no utilizar la silla... Todo acuerdo entre el patrono y sus trabajadores que pueda afectar la titularidad de esos derechos está viciado de nulidad, sin perjuicio de que operen las sanciones punitivas. (p. 378)

Asimismo, el autor señaló que el trabajador puede renunciar a ejercer su derecho pero el patrono no puede negárselo en ningún caso.

Cabe resaltar que tanto el criterio expresado en la sentencia como el referido por Alfonzo (ob. cit.) coinciden en que los medios de autocomposición procesal antes señalados no deben encubrir renunciias.

Respecto al carácter absoluto o relativo de este principio, Alfonzo (ob. cit.) expresó que:

El principio de la irrenunciabilidad, aun concebida en la forma expresa, no es absoluto y admite excepciones que son consagradas a veces expresamente en las leyes... La validez de la transacción es pues, materia de debate, máxime si se considera la aparente contradicción que significa la simultánea admisión de los principios de irrenunciabilidad y el de la facultad de transigir parcialmente algún derecho. (p. 378)

En tal sentido, se puede señalar que la forma en que aparecen redactadas algunas disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo (1991 y su

reforma de 1997), revela la posibilidad que la voluntad del trabajador libremente manifestada, sea expresada y considerada en los acuerdos celebrados entre patronos y trabajadores; tal y como lo menciona el Art. 29 del salario se podrá estipular libremente, pero en ningún caso podrá ser menor al fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito en la Ley.

Siguiendo este orden de ideas, tanto la Ley del Trabajo (1936) como su Reglamento (1973), acogieron la figura de la transacción en sus Arts. 188 y 31, consagrándola expresamente. De igual forma, la Jurisprudencia ha sido uniforme al admitir la transacción, siempre que fuera circunstanciada, ejemplo de ello se puede observar en la sentencia de la C.S.J., Casación, N°763-85, d/f 3-07-1985, caso Gallardo y otros vs. Ivergram C.A. (citada por Ramírez y Garay, 1985) sobre la posibilidad de la transacción y conciliación, una vez concluida la relación del trabajo:

Los derechos de los trabajadores pueden ser objeto de transacción, es decir, de renuncia por parte de estos, siempre que en tal momento hayan tenido nacimiento. Los trabajadores pues, son libres de hacer con sus derechos que hayan alcanzado existencia real, lo que mejor convenga a sus intereses; lo que no pueden es renunciarlos por adelantado. Por lo tanto establece que pueden ser transados independientemente de la voluntad de las partes, siempre y cuando sus derechos hayan ingresado al patrimonio, lo que no pueden hacer es renunciarlos por adelantado, es decir, antes de que se hayan materializado. Dicho criterio era el mantenido por la C.S.J. en sentencia d/f 15-12-1959, publicada en la Gaceta Forense. (p. 415)

En una segunda sentencia proferida por la C.S.J., Casación, N° 778-85, d/f 17-07-1985 (citada por Ramírez y Garay, 1985), caso Quintana vs. Línea La Popular, S.R.L., se hizo referencia a la disposición reglamentaria que vino a incorporar lo que ya venía señalando la Jurisprudencia:

Por otra parte, a mayor abundamiento el Art. 31 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, del 31 de diciembre de (1973), incorporó definitivamente a su contenido normativo la solución dada por la jurisprudencia hasta entonces, admitiendo la posibilidad de conciliación y de transacción, sujetos a la forma escrita y exigiendo además como requisito que en el escrito se dé una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La Ley del Trabajo, limita la posibilidad al patrono de imponer unilateralmente condiciones de trabajo, imponiendo en el futuro condiciones mínimas inderogables. Considera la posibilidad de la transacción y conciliación sólo al término de la relación laboral. (p. 451)

El criterio anterior es un reflejo de la tendencia de algunos autores, quienes consideran desde su visión económica, que una vez finalizada la relación laboral ya no existe peligro en la celebración de las transacciones.

Aludiendo al principio de limitación de autonomía de la voluntad de las partes, cabe resaltar que Montoya (2008, p. 225) lo aplicó desde la óptica proteccionista a fin de evitar que el trabajador realizara renunciaciones en su propio perjuicio, lo cual coincide con lo señalado en la doctrina expuesta por el Dr. Rafael Caldera en el año 1939.

El principio de irrenunciabilidad tiene reconocimiento en el derecho positivo, y tanto Montoya (ob. cit.) como Caldera (ob. cit.) indicaron que se encuentra presente no solo en las leyes sino en todas las normas, pero a diferencia del derecho civil donde impera el principio de la renunciabilidad, el derecho del trabajo se inspira en el de la irrenunciabilidad.

Además, Montoya (ob. cit.) planteó un interesante análisis de la renuncia con otras actuaciones con las que guarda semejanza real o aparente, tal es el caso de los acuerdos celebrados bajo la figura de las transacciones o conciliaciones. Esa fue la razón por la que el mencionado

autor recomendó al órgano judicial advertir a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, con la observación que no se produzca lesión grave del derecho.

Igualmente, Montoya (ob. cit.) sostuvo que dentro de las facultades que le concede la ley al Juez, puede dejar sin efecto el acuerdo alcanzado si este es contrario a derecho. Y por último, señaló que se entiende por saldo o finiquito, el documento donde consta el término de la relación laboral y la satisfacción del derecho de las partes (lo que se conoce actualmente como relación circunstanciada de los hechos).

Según Alonzo y Casas (2006, p. 1064-1068) el principio de irrenunciabilidad alude a la medida que reposa sobre la norma mínima y hace referencia de la aplicación de la norma más favorable para el trabajador. Ellos también indicaron que la transacción es posible ante la incertidumbre de la declaración del derecho, por lo que ante la certeza del mismo, no puede renunciarse. A la vez, negaron de manera rotunda lo concerniente a los acuerdos celebrados antes de la ejecución del contrato de trabajo.

Igualmente, los autores antes mencionados refirieron que la transacción es admitida en cuanto la renuncia de un derecho por compensación y destacaron que el Estado le concede al Juez la posibilidad de no aprobar lo convenido cuando ha habido lesión de un derecho.

Refiriéndose a los derechos fundamentales, concibe su posibilidad, siempre que no resulte afectada la dignidad personal, exigiendo pacto expreso o voluntad inequívoca por lo que debe encontrar su fundamento en un beneficio o ventaja para su titular.

Cabe resaltar que con estos últimos autores se desarrolló una nueva tendencia o doctrina sobre el estudio de los derechos irrenunciables, dependiendo de la óptica a la que se le vincula, ya sea como derechos fundamentales o derechos mínimos.

En este sentido, Rubio (2004, p. 33) abordó el principio de la irrenunciabilidad bajo la misma premisa de los derechos mínimos, entendiéndose estos como ~~el~~ piso mínimo fijado por la Ley o por la convención colectiva+. Este autor señala la posibilidad de renuncia de los derechos laborales, siempre y cuando haya compensación.

Al referirse sobre la violación de derechos fundamentales expresa como aquellos derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, por lo que al ser menoscabados son nulos debiendo cesar su realización y la obligatoria reparación del daño moral.

3.2.4 Orden Público

Caldera (ob. cit.) sostuvo que no son solamente de orden público las normas que favorecen al trabajador, ~~el~~ ejemplo de ellos son las retenciones obligatorias del seguro social, disposiciones que garantizan el derecho a la sociedad+ (p. 148)

Un precedente importante pero que no se concretó, fue la aspiración del Proyecto de Código del año 1938 (citado por Caldera, 1939), al implantar como regla que los casos no previstos en la norma legal o reglamentaria, se resolverían de acuerdo a los principios que de ella misma se deriven, o en su defecto, la costumbre, siempre que los hechos que la constituyan sean uniformes, públicos y ejecutados en el territorio de la República o en una

determinada localidad. También dicho Código contempló como fuente los principios de la justicia social.

Para esa época, los Jueces de la Corte de Casación se habían empeñado en interpretar el derecho del trabajo a la luz de teorías civilistas. Tal práctica también fue asumida por los Tribunales del Trabajo, abriendo un campo de aplicación a los principios del procedimiento civil.

En el aporte de Caldera, se destaca un aspecto muy importante, como lo es la idea de concientizar a los Jueces de las máximas Instancias y Tribunales Laborales a fin de evitar la aplicación exclusiva de teorías civilistas en los asuntos donde se discutiera sobre los derechos de los trabajadores, para los cuales estableció su posición en cuanto a lo que debía entenderse como normas de orden público, aumentando su categorización. Su idea, era eliminar las interpretaciones civilistas para dar paso al derecho laboral, no obstante, le dio al derecho civil carácter supletorio, siempre que no contraríe principios en materia laboral.

Al respecto Caldera, en la segunda edición de su obra (1957) indicó que:

Se conoce como orden público aquellas normas que según los principios clásicos no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares. El carácter de orden público es regla general en la materia... La misma existencia de las leyes del trabajo, es una clara derogatoria a la libertad de contratar. (p. 180)

El mencionado autor estableció que las normas de la legislación del trabajo tienen su fuente en la Constitución y que dicha inclusión, aun cuando no fue una innovación de la última Reforma Constitucional (1936), incorporó algunas normas restrictivas a la libertad del trabajo. Tal innovación, obedecía

a la tendencia seguida por la misma fórmula aplicada por países como México y Perú.

Siendo la Constitución de contenido programático, abarcó disposiciones concretas; ejemplo de ellas lo fueron las vacaciones, descanso semanal, utilidades, entre otros, y aun cuando fueron de gran utilidad, estaban establecidas de manera fragmentaria sin incluir los principios que debieron inspirar y que inspiran la Ley del Trabajo.

Una muestra del criterio civilista se observó en la sentencia de la Corte Superior del Trabajo, N° 300-64, d/f 18-12-1964 (citada por Ramírez y Garay, 1964), caso Padrón vs. S.A. Distribuidora de Acero (SADIA), al señalarse lo siguiente:

La Ley no admite recursos contra el desistimiento del actor, sea de la acción o del procedimiento, el primero lo define el Art. 205 del Código de Procedimiento Civil, como irrevocable y el segundo es un contrato, una convención entre las partes. Como ninguno de dichos actos es un acto del Juez Inferior susceptible de ser analizado por los Magistrados Superiores, nada justifica que se conceda recursos contra ella. (p. 342)

Al respecto, se puede observar que transcurrieron más de cuarenta años de evolución jurisprudencial, para que posteriormente se estableciera una firme posición en sentencia de la Sala de Casación Social, d/f 03-10-2007, en el caso Wefer vs. la empresa ETA, citada por Carrasquero (2008, p. 148), sobre un recurso de nulidad intentado contra una acta transacción judicial celebrada por ante un Juzgado de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

En ella se ratificó el criterio expresado en sentencia N° 29 d/f 20-01-2004, que alude a los actos de autocomposición procesal dictado en Primera Instancia como objeto de apelación porque se equiparan a una sentencia.

Otro autor citado en Caldera (ob. cit.), que concebía reglas propias del derecho del trabajo, diferenciándolas de las establecidas en el derecho civil fue Unsain (1925-1928), quien señaló que el carácter de las Leyes del Trabajo *está al margen del derecho común, se mueve en otro plano, se inspira en otros principios, responde a otras necesidades bien diversas y tienen un devenir distinto* (p. 170)

Con la aparición de la Ley del Trabajo, inspirada en principios de equidad, con sello de intervencionismo del Estado y características de derecho público, surge una legislación desigual, pues se trata de compensar la superioridad jurídica ante la inferioridad económica del obrero.

Así lo interpretó una sentencia de la C.S.J., Corte de Casación, d/f 19-05-1994, citada por Ramírez y Garay, 1994), caso González vs. Embutidos Schafer, la cual refirió que *el juez puede invocar de oficio a las normas legales laborales y otorgar al trabajador los derechos laborales en ella consagrados, aun cuando no hayan sido expresamente solicitados* (p. 410)

Por su parte, Cabanellas (citado por Plá, 1998) planteó que *el principio de la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las disposiciones del derecho laboral* (p. 129)

En este sentido, Ojeda (citado por Plá, ob. cit, 1998) en su tesis doctoral del año 1970, en cuanto a la renuncia de los derechos del trabajador, indicó que:

La causa directa e inmediata de la prescripción de renunciaciones se encuentra en la necesidad de proteger el ordenamiento del trabajo de los fraudes a la ley. El Art. 36 de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, constituye un mecanismo defensivo de la normativa laboral frente al fraude: lo que fundamentalmente se contempla, no es sólo el interés del trabajador, sino el conjunto

de normas que tienden a salvaguardar esos intereses o la actuación del ordenamiento laboral que protege al trabajador, quedaría gravemente comprometida si se permitiera a estos renunciar a los derechos establecidos en su favor. (p. 132)

Caen y Pelissier, autores pertenecientes a la década de los 70' (citados por Plá, ob. cit.) plantearon que el derecho del trabajo, controlado por funcionarios y sancionado por los Tribunales, tiene una serie de prescripciones de carácter imperativo, y constituye para los trabajadores un mínimo intangible, donde la negociación puede agregar pero no disminuir. (p. 130)

Los anteriores autores al establecer el carácter de orden público de todas las normas del derecho del trabajo, consideradas como las posiciones más radicales, se fundamentaron en el momento histórico que se vivía, por cuanto el derecho del trabajo intentaba consolidarse como una disciplina autónoma, pero se encontraba con la resistencia de los representantes de los patronos, de los Jueces y demás funcionarios judiciales que se empeñaban en interpretar el derecho del trabajo a la luz de teorías civilistas.

Quien asumió una posición interesante fue Deveali (1983, p. 320), al acercarse a los conceptos de derechos mínimos o fundamentales, señalando que casi todas las disposiciones del derecho del trabajo son de orden público, y agregando que este principio busca la protección de situaciones especiales que tienen que ver con la salud, el orden ético, la convivencia social, la protección a los menores y a las mujeres.

En sentencia de la Sala Constitucional, N° 1119, d/f 22-11-2004, caso Álvarez vs. Snack América Latina, sobre el despido nulo, se indicó que nuestra Carta Magna propugna la nulidad de cualquier despido contrario a los postulados que ella misma desarrolla, esencialmente en materia de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo, o cualquier otra

condición que afecte la dignidad humana+

De todos los autores mencionados, cabe destacar que pocos han admitido la posibilidad del desistimiento como medio de autocomposición procesal cuando de derechos laborales se trata. Esta parte del tema, resultó ser la más difícil de estudiar debido al silencio existente, por lo que se investigará a través de la escasa interpretación jurisprudencial.

En la sentencia del Juzgado Tercero Superior del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, d/f 18-02-2008, caso Centeno vs. PDVSA, S.A. y otros, en materia de los derechos del trabajador que son de carácter irrenunciables y sujetos a la protección del Estado, según lo establecido en el Art. 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Art. 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, y Art. 9 del Reglamento, sobre el desistimiento de la acción que fue realizado por la parte actora, se señaló que no pueden ser válidos y ñ mucho menos homologados.

Otra sentencia del T.S.J.- Casación Social, d/f 28-07-2005, caso García vs. Montana Gráfica CONVENPAL, respecto al desistimiento, planteó que:

ñ El Art 263 del CPC establece la posibilidad de desistir de la demandada en cualquier estado y grado de la causa, en dicho caso el Juez dará por consumado el acto, y se procederá como en sentencia pasada con autoridad de cosa juzgada, sin necesidad del consentimiento de la parte contraria ñ El acto mediante el cual desiste el demandante es irrevocable aun antes de la homologación

En la sentencia anterior se niega de manera absoluta toda posibilidad de la figura del desistimiento como medio de autocomposición procesal. Caso distinto pareciera inferirse en la segunda sentencia que se transcribe

de la Sala de Casación Social, que ordena al Tribunal de alzada revisar las condiciones en que fue desistida la causa y proceda en consecuencia. .

La Sala de Casación Social ordenó la remisión del expediente al Tribunal de alzada, para que constatada la libre voluntad de las partes, libre de toda coacción y apremio, con conocimiento de causa decida lo conducente a la homologación solicitada.

En sentencia TSJ- Casación Social, d/f 11-10-2005, caso Fernández vs. Solintex de Venezuela, Recurso de Casación contra la sentencia dictada por el Juzgado Superior del Trabajo del Estado Lara que declaro con lugar la Cosa Juzgada, se estableció un interesante criterio doctrinario sobre la transacción y el desistimiento de la acción:

õ En este estado y encontrándose igualmente presente la Ciudadanaõ empresa **SOLINTEX DE VENEZUELA, S.A.**, ya identificada en autos, expone: %Misto el DESISTIMIENTO emanado de la parte actora y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 265 del Código de procedimiento Civil vigente en nombre de mi representada la empresa SOLINTEX DE VENEZUELA, S.A., ya identificada en autos, ACEPTO dicho desistimiento e igualmente declaro que nada tiene mi representada que reclamar por las costas que pudieran surgir del mismo. En consecuencia, desisto igualmente en nombre de mi representada de la apelación interpuesta y solicito igualmente al Tribunal de por terminado el presente juicio teniendo el mencionado desistimiento como Sentencia pasada como Cosa Juzgada y ordene el archivo del Expediente.

õ Consecuente con lo anterior y del análisis del documento ut supra transcrito, a esta Sala no le queda la menor duda de que la naturaleza de dicho escrito encuadra dentro de la figura de una transacción judicial y no dentro de la figura del desistimiento, pues se desprende del contenido del documento un acuerdo de voluntades mediante recíprocas concesiones.

õ Si bien en el escrito en cuestión, el actor desistió de la acción, tal voluntad lo fue en virtud de los acuerdos a los cuales llegó con la empresa demandada y con el tercero coadyuvante, es decir, hubo recíprocas concesiones con el fin de terminar el

litigio pendiente y precaver un litigio eventual, característica de toda transacción. (s/p)

Al comienzo de este trabajo se dejó establecido que hablar de los criterios aplicables a la autocomposición procesal bajo la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad, es introducirse, sin duda alguna, en un arduo camino de argumentos y disciplinas, provenientes de diversos autores, sentencias y textos legales.

Por tanto, como lo señaló la sentencia de la Sala Constitucional, d/f 23-05-2000, caso Briceño vs. Agropecuaria Perijá, C.A (AGROPECA), Recurso de Amparo Constitucional, contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Estado Zulia, sobre el principio de la irrenunciabilidad y los medios de autocomposición procesal, es tarea casi imposible que el Juez haga uso de un catálogo a la hora de decidir, por los diversos criterios que aplican cuando les corresponde decidir un caso a la luz de dicho principio.

Una muestra de tales criterios se evidencia en la reciente sentencia proferida por un Juzgado Superior del Área Metropolitana de Caracas que se menciona a continuación.

Según la sentencia Ap21-R-2011-00113 del Juzgado Octavo Superior del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, d/f 24-02-2011, caso Torrealba vs. Software A.G. Venezuela, C.A., la Juez del Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución, conociendo de una solicitud de homologación sobre una oferta real presentada por ante su Tribunal, la negó en lo respectivo a la cláusula tercera del escrito transaccional, contenido del desistimiento de la acción en cuanto a conceptos que tuvieran que ver con indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.

Es decir, que en atención al criterio expuesto por la Sala Constitucional (citado por Carrasquero, 2008) que permite al Juez dejar sin efecto la cláusula que lesiona derechos mínimos, otorgándole plena validez a los demás, la parte oferente apeló la decisión por cuanto el Juez, a su entender, no podía dejar sin efectos algunas cláusulas y darle pleno valor a otras. Dicha sentencia fue recurrida y declarada con lugar, modificando el fallo del Juez a-quo.

La anterior sentencia de apelación, mantuvo el criterio sostenido por la doctrina y la mayoría de las decisiones, ya que en virtud de la finalización de relación de trabajo, si era válida la transacción, y en consecuencia, era procedente el desistimiento de la acción, por las recíprocas concesiones, pero el Juez Superior no tomó en cuenta que el Juez de Instancia eliminó una cláusula que se refería a la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales, como lo es el de la salud.

En función a lo expuesto tanto por el formalizante como lo decidido por el Juez Superior, se considera que el Juez Laboral si puede declarar la nulidad de una cláusula, cuando dicha disposición viole los derechos mínimos o fundamentales, manteniendo el resto plena vigencia. Tal fue el caso donde el Juez de Mediación no presenció los acuerdos alcanzados por las partes ya que se trataba de un procedimiento de oferta real sin intervención del mismo.

Por último, en la interpretación realizada en la sentencia de la Sala Constitucional, d/f 23-05-2000, caso Briceño vs. Agropecuaria Perijá, C.A (AGROPECA), Recurso de Amparo Constitucional, contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Estado Zulia, se recogió toda la teoría existente sobre el principio de la irrenunciabilidad, aportando así una nueva tesis fundamentada en principios de igualdad procesal con

mención especial sobre los derechos (inderogables y disponibles); como seguidamente se señala:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: ò 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la Ley.+ (Subrayado de la Sala).

ò Previo a la posible respuesta, la Sala aclara que la irrenunciabilidad que dispone la primera parte del numeral 2 del artículo 89 se corresponde con la inderogabilidad de las normas que aseguren el disfrute de derechos mínimos a los trabajadores. La segunda parte, en cambio, no consagra una excepción a dicho principio, sino que simplemente permite la disponibilidad de los mismos a través de ciertos modos de composición.

ò En cuanto al desistimiento, y teniendo como trasfondo el sentido equilibrador que posee el precepto de la irrenunciabilidad-indisponibilidad de la primera parte del numeral 2, artículo 89 constitucional, se debe afirmar que dicho sentido no es el mismo cuando se trata del proceso en que intervienen los sujetos de la relación laboral. ..Por lo que visto desde esta óptica, se entiende que el problema en sede jurisdiccional no radica en si el desistimiento implica o no la disponibilidad de derechos irrenunciables de los trabajadores, ya que la irrenunciabilidad de derechos pertenece al campo del contrato laboral y sus incidencias, sino, en si el propio proceso ò Así como que la eventual disponibilidad de los derechos laborales a través del desistimiento no es privativo de éste, sino que también lo comparten la transacción y el convenimiento, medios de disposición de derechos que la propia Constitución permite a través del artículo bajo estudio, con las restricciones que en un futuro pueda establecer la Ley, sin que las mismas puedan desnaturalizar el núcleo de estas figuras.

... Es por ello que, asumiendo una posición teórica y no dogmática, concluye esta Sala que los modos de autocomposición procesal no son en sí mismos medios atentatorios contra el principio constitucional de la

indisponibilidad en juicio (mal llamada ~~ir~~renunciabilidad), de los derechos mínimos de los trabajadores, pues a través de ellos lo que se persigue es componer la litis (s/p)

Ahora bien; esta sentencia resulta muy pedagógica por cuanto se dedicó a realizar un estudio muy detallado sobre los criterios establecidos en la doctrina, su evolución en la jurisprudencia, textos constitucionales legales y reglamentarios, incluyendo igualmente los antecedentes legislativos:

Cabe resaltar que dicha sentencia se hace a la luz de la interpretación de los derechos mínimos, y disponibles, con atención especial de la igualdad que las partes deben tener en el proceso, aunque solo se pronuncia sobre la transacción cuando la relación de trabajo haya culminado, en tal sentido no brinda una real solución al planteamiento de los reclamos laborales estando activa la misma.

La sentencia in comento se analiza a la luz de una adecuada y ponderada interpretación de las normas constitucionales. Al respecto, el Constituyente quiso dejar sentado en su Art. 89, párrafo segundo, la forma cómo deberá ser aplicado el principio de la irrenunciabilidad.

La posición asumida en esta sentencia fue un claro reflejo de la doctrina italiana, en voz de su representante Galantino (citada por Plá, ob. cit.), de las posiciones de Olea y Casas (2006), así como de las de Montoya (ob. cit.), cuando establecieron que el Art. 89 deberá ser interpretado de acuerdo a dos vertientes.

La primera es la inderogabilidad, la cual garantiza los derechos mínimos, es decir, aquellos que no pueden renunciarse; y la segunda, la disponibilidad de los derechos, prevista en el numeral dos del mismo artículo, que se refiere a los acuerdos alcanzados según los límites de la

Ley, como por ejemplo, la renuncia, la transacción, la conciliación y el desistimiento.

Dicha sentencia también se pronunció sobre el perjuicio de las numerosas causas llevadas en procesos lentos y amañados, lo que trajo como consecuencia en algunos casos que los trabajadores aceptaran transacciones con renunciaciones desventajosas.

Respecto a ese punto, se considera importante recordar que el momento en que fue dictada esta decisión, no se encontraba en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2003), con las bondades de una Ley que procurara los medios alternos de solución de conflictos a través de la intermediación del Juez en procesos judiciales breves y orales.

Como un comentario final de esta sentencia, la Sala Constitucional hizo un llamado de atención a los Jueces, al observar y aplicar las consecuencias legales cuando del expediente se desprendan situaciones de fraude o falta de lealtad y al realizar las interpretaciones de las normas desde la visión de las garantías constitucionales, ponderándolas con los principios consagrados en la Ley especial del Trabajo.

4. Bases Legales

Seguidamente se esbozan los componentes legales que fundamentan la presente investigación, la cual lleva como título: *“Criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad”*. Casos de demandas laborales, estando activa la relación de trabajo.

- **Constitución de la República de Venezuela/Gaceta Oficial N° 192, Extraordinario, d/f 18-07-1947**

Capítulo VI: Del Trabajo

Art. 63, numeral 15: %renunciabilidad de las disposiciones legales que favorezcan a los trabajadores+

Cabe resaltar que el enunciado anterior, también se mantuvo en el Art. 85 de la Constitución de 1961 que a continuación se señala.

- Constitución de la República de Venezuela/ Gaceta Oficial N° 662, Extraordinario, d/f 23-01-1961 y dos enmiendas: Enmienda N° 1 Gaceta Oficial N° 1585 d/f 11-05-1973 y enmienda N° 2 d/f 16-03-1983, Gaceta Oficial N° 3.251

Art. 85:

El trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o protegerlo.

Se puede distinguir que las constituciones promulgadas entre los años 1947 y 1961, los dispositivos silenciaban la posibilidad de la renuncia mediante la transacción y el convenio.

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela/Gaceta Oficial N° 36.860, d/f 30-12-1999**

Art. 23:

Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

El artículo anteriormente expuesto se refiere a las disposiciones de carácter internacional sobre acuerdos y convenios en derechos humanos que se suscriban y ratifiquen por la República Bolivariana de Venezuela.

Tales acuerdos y convenios han sido incorporados a través del tiempo dentro de las Leyes y Reglamentos en materia de trabajo, que a su vez deberán aplicarse preferentemente cuando se refieran a derechos humanos y fundamentales.

Cabe resaltar que entre los convenios suscritos por la República Bolivariana de Venezuela, se debe considerar la Declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, d/f 18-06-1998, de la cual se hace mención legal posteriormente.

Art. 26:

Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos; a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente. El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

Art. 49:

El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga; de acceder a las pruebas y de disponer

del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y en la ley.

Con la entrada en vigencia de la Constitución de 1999, se consagra el principio de la Tutela Judicial Efectiva, entre los que se destacan: el derecho a la defensa en el Art. 26; y el debido proceso en el Art. 49; ambos representan los derechos fundamentales e inalienables de todos los seres humanos, lo cual implica que toda persona tiene el derecho de solicitar ante los Tribunales de Justicia, la resolución de sus conflictos y obtener respuestas oportunas.

Art. 89:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:
õ 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.+(Subrayado de la Sala).

Se tomó como referencia legal el Art. 89 de la Constitución Nacional, ya que la presente investigación se refiere a la interpretación de dicho artículo y a su importancia, en materia de protección de los derechos laborales contrastando los derechos irrenunciables con los disponibles.

La Carta Magna del 1999 reconoce abiertamente los medios de autocomposición procesal al término de la relación laboral y con este enunciado se logró poner fin a una confusa discusión del tema, que fue

resuelta tanto por el poder Legislativo, como por la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales de Instancia. Pero el problema no terminó ahí, ya que dejó abierta otra discusión sobre la transacción y el desistimiento, quedando sin resolver aquellas causas que debían transarse cuando la relación de trabajo estuviera activa.

- **Declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, d/f 18-06-1998, disponible en www.ilo.org/public/spanish/index.htm**

õ /õ .

õ /õ .

Al considerar que la O.I.T. es la Organización Internacional con mandato constitucional, así como, el órgano competente para establecer las Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, como expresión de sus principios constitucionales, se toma como una referencia legal valiosa de acuerdo al contexto de la presente investigación.

Preámbulo # 2:

Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Este convenio trata de la aprobación de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que se estipula los derechos humanos fundamentales, sobre los cuales los países participantes en la conferencia asumieron el compromiso de garantizar su vigencia absoluta.

Con la ratificación de estos principios por parte de Venezuela, se reconocen y aseguran un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales. Por lo que se puede indicar que los derechos laborales al tener la naturaleza de derechos humanos poseen fuerza imperativa y ordenadora de las relaciones del trabajo.

- **Disposiciones Transitorias de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela d/f 30-12-1999**

Cuarta. Dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional aprobará:

Una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.

Este artículo que fue desarrollado con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, menciona la necesidad de la utilización de medios alternos de solución de conflictos, al establecer los procedimientos de mediación y conciliación bajo la rectoría del Juez. Tal criterio fue analizado en la sentencia de la Sala Constitucional, d/f 23-05-2000, caso Briceño vs. Agropecuaria Perijá, C.A (AGROPECA), Recurso de Amparo Constitucional, contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Estado Zulia, sobre la interpretación del Art. 89 de la

Constitución Nacional.

Art. 335:

El Tribunal Supremo de Justicia garantizará la supremacía y efectividad de las normas y principios constitucionales; será el máximo y último intérprete de la Constitución y velará por su uniforme interpretación y aplicación. Las interpretaciones que establezca la Sala Constitucional sobre el contenido o alcance de las normas y principios constitucionales son vinculantes para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República.

El mencionado artículo tiene relación con la interpretación que hiciera la Sala Constitucional del Art 89 sobre el principio de la irrenunciabilidad.

- **Ley del Trabajo del año 1936**

Esta Ley (citada por Alfonzo, 2006) señala que ~~en~~ ningún caso será renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezcan a los trabajadores+ (p. 45)

Con la aparición de la disposición de la irrenunciabilidad, se garantizan los derechos irrenunciables de los trabajadores. Dicha Ley fue elaborada gracias a la colaboración de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

Posteriormente fue reformada siete veces, y a pesar de sus reformas, se mantuvo en vigencia hasta 1991, es decir, durante 55 años, hasta que en 1997 se convirtió en Ley Orgánica del Trabajo.

- **Ley Orgánica del Trabajo, L.O.T. /Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.152, d/f 19-06-1997**

La misma reformó la Ley Orgánica del Trabajo de 1990/Gaceta Oficial N° 4240. Cabe mencionar que el principio de la irrenunciabilidad se mantiene idéntico en ambos textos legales.

Art. 3:

En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

Parágrafo Único.- La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada.

En esta norma se asienta en el carácter de orden público, pero vista desde la óptica de los derechos mínimos o fundamentales, no impide los medios de autocomposición procesal, siempre que esta sea circunstanciada y bajo la supervisión de un funcionario a los fines que tenga el efecto de la cosa juzgada.

Título I: Normas Fundamentales

Capítulo V: De la Aplicación de las Normas Jurídicas en materia del Trabajo

Art. 60:

Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán, en el orden indicado:õ Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo.

Este artículo fue desarrollado en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su Art. 9 y acogido en la Constitución en su Art. 89. Tal disposición, concibe el principio de favor, orientado a reglas legales dictadas en materia de trabajo, referido a la aplicación de la regla de mejor favor en el caso de concurrencia de dos o más normas para el mismo supuesto.

Capítulo VI: De la Prescripción de las Acciones

Art. 61: Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios.+

El citado artículo contempla una renuncia de los trabajadores para intentar acciones ante los Tribunales Laborales. Es decir, queda a elección del trabajador el reclamar por vía jurisdiccional o administrativa.

En tal sentido debe entenderse que el legislador sí ha tenido en cuenta la posibilidad de las renunciaciones.

Otro artículo recogido en la L.O.T., pero que tiene que ver con la voluntad libremente manifestada para acordar el salario, es el siguiente:

Art. 129:

El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad competente y conforme a lo prescrito por la Ley.

- **Ley Orgánica Procesal del Trabajo/Gaceta Oficial N° 37.504, d/ f 13-08-2002**

Art. 5:

Los jueces, en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.

Art. 6:

El Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tomada en cuenta también, a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Los Jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas, de las cuales obtienen su convencimiento.

Gracias a estos procesos alternos de solución de conflictos en los Tribunales Laborales, se resuelven en tiempos breves los juicios intentados por los trabajadores, independientemente si la relación de trabajo esté activa o si ha finalizado.

Art. 11:

Los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la ley; en ausencia de disposición expresa, el Juez del Trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello con el propósito de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso. A tal efecto, el Juez del Trabajo podrá aplicar, analógicamente, disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo, cuidando que la norma aplicada por analogía no contraríe principios fundamentales establecidos en la presente Ley.

Tal disposición fue recogida por el legislador, para el caso en que no estuviera prevista una norma en la Ley Procesal del Trabajo. Sin embargo, si la norma contraría los principios fundamentales, la misma no podrá ser aplicada.

- **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo/Gaceta Oficial N° 5.292, Extraordinario, d/f 25-01-99, reformada según consta en Gaceta Oficial N° 38.426, d/f 28-04-2006, según Decreto Presidencial de Hugo Chávez Frías N° 4.447 d/f 25-04-2006**

En cuanto a la Transacción Laboral

El artículo nueve en su enunciación sobre los principios aludidos en el literal e) del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo y sin perjuicio de su previsión expresa en la legislación laboral contempla el principio de la irrenunciabilidad y aquellos referidos a los derechos fundamentales, tal y como sigue en su literal b) y e):

Art. 9:

b) Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera fuere su fuente. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley y los reglamentos.

e) Principio de no discriminación arbitraria en el empleo, por razones de género o preferencia sexual, condición social, raza, religión, ideología política, actividad sindical, o cualquiera otra fundada en criterios de relevancia incompatibles con el ordenamiento jurídico.

Este principio comprenderá las discriminaciones que pudieren suscitarse con antelación al nacimiento de la relación de trabajo, tales como, entre otros supuestos, imponer como condición de admisión a la empresa el abstenerse del ejercicio de actividades sindicales o el someterse a exámenes de embarazo.

Lo anterior, contempla disposiciones sobre la prohibición por parte del patrono de imponer condiciones antes de la celebración del contrato de trabajo.

Art. 10:

De conformidad con el principio de irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador y trabajadora, contemplado en el numeral 2 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con el artículo 3° de la Ley Orgánica del Trabajo, las transacciones y convenimientos sólo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos o discutidos, consten por escrito contengan una relación circunstanciada de los hechos que las motiven y de los derechos

en ellas comprendidos. En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aun cuando el trabajador o trabajadora hubiere declarado su conformidad con lo pactado. En este supuesto, el trabajador o trabajadora conservará íntegramente las acciones para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

En cuanto al artículo antes señalado, se puede distinguir que siempre se le ha criticado la técnica legislativa, consistente en reproducir normas de rango legal en sus Reglamentos, o la práctica aún más grave de innovar en materias de la estricta reserva legal, cuando se refirió a la transacción al término de la relación laboral, independientemente del mérito de las disposiciones sobre el reconocimiento de los principios consagrados por la O.I.T.

Normas de Origen Internacional

Art. 6:

Las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora.

- **Código Civil de Venezuela/Gaceta Oficial N° 2.990, d/f 26-07-1982, Extraordinario, aprobado por el Congreso de la República de Venezuela**

Art. 6:

No pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden público o las buenas costumbres.

El legislador previó con este artículo en las normas de derecho civil la prohibición en cuanto a la renuncia de las disposiciones en las cuales se encuentra interesado el orden público.

5. Reseñas Institucionales

Para esta investigación se tomaron como referencia las siguientes instituciones: Tribunales Supremo de Justicia (T.S.J.), Tribunales Superiores y Tribunales de Instancia, sobre las cuales se expone a continuación la información más resaltante relacionada con su creación, funcionamiento, misión, visión, objetivos y estructura organizativa.

5.1 Tribunal Supremo de Justicia

(Fuente: Dirección de Información, Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, Venezuela, disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/eltribunal/historia.shtml>)

La Constitución de 1811, primera de América Latina que proclamó la Independencia completa del Rey de España, adoptó para el Estado venezolano la forma federal y creó la primera Corte Suprema de Justicia. "El Poder Judicial de la Confederación estará depositado en una Corte Suprema de Justicia residente en la ciudad Federal y los demás tribunales subalternos y juzgados inferiores que el Congreso estableciere temporalmente en el territorio de la unión+.

El 23 de enero de 1961, se dicta una nueva Constitución en la cual se fusionan las dos Cortes, Federal y de Casación, en la Corte Suprema de Justicia. El régimen de transitoriedad culmina hasta que se dicta la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, publicada el 30 de julio de 1976, en el año centenario de la Ley que creara el recurso de casación en 1876, entrando en vigencia el 1º de enero de 1977.

El 14 de agosto de 1999, se instala en Venezuela la Asamblea Nacional Constituyente, para redactar una nueva Constitución y derogar el texto vigente, sancionado por el Congreso Nacional en 1961. Profundas transformaciones se dieron durante el proceso constituyente, siendo el Poder Judicial punto neurálgico de las discusiones y debates.

El 05 de noviembre de 1999, la Asamblea Nacional Constituyente eliminó la Corte Suprema de Justicia para dar paso a una nueva Institución: el Tribunal Supremo de Justicia, con autonomía financiera y funcional y siete Salas: Plena, Constitucional, Político-administrativa, Electoral, de Casación Civil, de Casación Penal y de Casación Social.

El mandato constitucional para el Poder Judicial, quedó contenido en el Capítulo III de la nueva Carta Magna donde, en el artículo 253, se expresa lo siguiente: "El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos o ciudadanas que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados o abogadas autorizadas para el ejercicio".

Más adelante, en el artículo 254, se decreta la autonomía funcional y presupuestaria del T.S.J., lo cual también fue aprobado por unanimidad en la A.N.C., buscando con ello la transparencia en las decisiones del Poder Judicial.

"El Poder Judicial es independiente y el Tribunal Supremo de Justicia gozará de autonomía funcional, financiera y administrativa. A tal efecto,

dentro del presupuesto general del Estado se le asignará al sistema de justicia una partida anual variable, no menor del dos por ciento del presupuesto ordinario nacional, para su efectivo funcionamiento, el cual no podrá ser reducido o modificado sin autorización previa de la Asamblea Nacional. El Poder Judicial no está facultado para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios".

5.1.1 Misión

El Tribunal Supremo de Justicia, es parte del Sistema de Justicia y órgano rector del Poder Judicial, en consecuencia es su máxima autoridad jurisdiccional y ejerce su dirección, gobierno y administración, con la finalidad de asegurar al justiciable la protección y tutela de sus derechos y garantías constitucionales.

5.1.2 Visión

Garantizar el estado democrático y social de derecho y de justicia eficaz, que consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a través de una administración de justicia imparcial, transparente, racional, equitativa, expedita, autónoma, eficaz, integral y accesible al justiciable.

5.1.3 Valores Compartidos

- Racionalidad
- Equidad
- Ética
- Responsabilidad
- Honestidad

- Imparcialidad
- Lealtad
- Corresponsabilidad
- Solidaridad
- Prudencia

5.1.4 De las Salas y del Juzgado de Sustanciación

Las Salas que estructuran al Máximo Tribunal de la República son seis (6). Cada una de ellas está integrada por cinco (5) Magistrados o Magistradas, a excepción de la Sala Constitucional que la conforman siete (7) Magistrados o Magistradas. El Tribunal Supremo de Justicia en Pleno está constituido por los treinta y dos (32) Magistrados o Magistrados de las seis (6) Salas.

Sala Plena:

- Sala Constitucional
- Sala Político - Administrativa
- Sala Electoral
- Sala de Casación Civil
- Sala de Casación Social
- Sala de Casación Penal

5.2 Organización y Funcionamiento de los Tribunales del Trabajo

Para conocer la actual estructura organizativa se recomienda ver el Anexo N° 1 (Estructura Organizativa Circunscripción del Área Metropolitana de Caracas/Tribunales Laborales Superiores); Anexo N° 2 (Estructura Organizativa Circunscripción del Área Metropolitana de Caracas/Tribunales

Laborales de Juicio) y Anexo N° 3 (Estructura Organizativa Circunscripción del Área Metropolitana de Caracas/Tribunales Laborales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo).

Título I: Disposiciones Generales

Capítulo I: Principios Generales

Art. 1:

La presente Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

Art. 14:

Los Tribunales del Trabajo son:

- a) Tribunales del Trabajo que conocen en primera instancia.
- b) Tribunales Superiores del Trabajo que conocen en segunda instancia.
- c) Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social.

Art. 15:

Los Tribunales del Trabajo se organizarán, en cada circuito judicial, en dos instancias:

Una primera instancia integrada por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, y los Tribunales de Juicio del trabajo.

Una segunda instancia integrada por los Tribunales Superiores del Trabajo. Su organización, composición y funcionamiento se regirá por las disposiciones establecidas en esta Ley y en las leyes respectivas.

Art. 16:

Los Tribunales del Trabajo que conocen en primera instancia serán unipersonales, constituidos por un Juez y un Secretario, ambos profesionales del derecho

Art. 17:

Los jueces de primera instancia conocerán de las fases del proceso laboral, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

La fase de sustanciación, mediación y ejecución estará a cargo de un Tribunal unipersonal que se denominará Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo.

Art. 19:

Los Tribunales Superiores del Trabajo serán colegiados o unipersonales. Los primeros estarán constituidos por tres (3) Jueces y un Secretario; y los segundos, por un Juez y un Secretario, todos profesionales del derecho.

6. Glosario de Términos Básicos

Accionante: Es la persona que inicia o prosigue determinada acción ante el órgano jurisdiccional competente.

Anulabilidad: Facultad de dejar sin efecto un acto jurídico que adolece de determinados vicios o defectos, los cuales permanecen en el tiempo mientras no se intente su anulación.

Casación: Es un [recurso](#) extraordinario cuyo objeto consiste en anular una [sentencia judicial](#) que contiene una incorrecta interpretación o aplicación de la [ley](#) o que ha sido dictada en un [procedimiento](#) que no ha cumplido las solemnidades legales. Su fallo le corresponde a la Corte Suprema de Justicia.

Coactivo: Que tiene fuerza para apremiar u obligar.

Conciliación: Consiste en el acercamiento de las pretensiones de los agentes para arribar a una solución razonable. En materia laboral la conciliación la dirige el Juez.

Debido Proceso: **ES** la garantía de los derechos que poseen las partes dentro del proceso para que permanezcan incólumes sin que se vean limitados o restringidos de manera tal, que impidan el ejercicio pleno y efectivo de otros derechos relevantes.

Derechos Adquiridos: Son todos aquellos conceptos consagrados en las normas laborales y reconocidos por la Constitución que ingresan al patrimonio del trabajador.

Derecho a la Defensa: Se concibe como el derecho que tienen las personas a ser oído, a ser notificado, a presentar los alegatos que en su defensa

pueda aportar al procedimiento; el derecho a tener acceso al expediente, a las actas que lo componen y el derecho a ser informado de los recursos y medios de defensa.

Desistimiento: Es la declaración unilateral de voluntad del actor por la cual este renuncia o abandona la pretensión que ha hecho valer en la demanda. Esta declaración procede en cualquier estado y grado de la causa.

Disponibilidad: Según la Sala Constitucional, el segundo aparte del Art. 89 numeral 2, no consagra una excepción al principio de la irrenunciabilidad, sino que simplemente permite la disponibilidad de los mismos a través de ciertos modos de composición.

Dogmática: Es un término que se asocia inequívocamente al ámbito religioso, los dogmas son considerados dentro de muchos credos, como declaraciones de la palabra divina, sagrada y certificada por el cuerpo doctrinario oficial. Los fieles aceptan los dogmas doctrinarios como un claro acto de fe, excluyendo así lo dogmático del terreno de toda ciencia y filosofía. Sin embargo, el sentido filosófico de estos términos, posee un matiz sutilmente diferente.

Homologación: Verificación del cumplimiento de ciertas especificaciones o características por una autoridad oficial.

Inescindibles: Que no se pueden escindir. Inseparables, indivisibles.

Litis: Se refiere a pleitos o contiendas, diferencias, disputas judiciales, donde se discuta sobre una cosa. En idioma español esta palabra significa puro litigio.

Principios Fundamentales: Se refiere al cumplimiento y reconocimiento de ciertos derechos que garantizan el desarrollo de la humanidad dentro de la sociedad. También se les denomina derechos humanos.

Teorético: Que se dirige al conocimiento, no a la acción ni a la práctica. Se refiere a nuevas creaciones, consideradas en algunos casos especulativas.

Transacción: La transacción es un contrato por el cual las partes mediante recíprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Consideraciones Generales

A continuación se desarrolla el marco metodológico de este estudio, en el cual se alude al enfoque tecno-operacional presente en todo momento de la investigación, situando así en detalle, el conjunto de métodos, técnicas y protocolos instrumentales que se emplearon en el proceso de recolección, análisis y presentación de los datos.

En este orden de ideas, y en función de los objetivos establecidos, se exponen diversos aspectos relativos al tipo y diseño de la investigación; la definición del universo o población estudiada; las técnicas e instrumentos de la recolección de los datos y sus características esenciales.

De esta misma manera, se detallan una serie de fases por las cuales atraviesa la presente investigación, siendo estas: exploratoria, analítica, de diagnóstico-descriptiva, descriptiva, finalizando con la propuesta basada en la formulación de criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad.

Cabe mencionar que se han seleccionado un conjunto de fuentes de información (primarias y secundarias), a saber: libros sobre Derecho del Trabajo provenientes de diversos autores; textos legales (Constituciones, Convenios Internacionales, Leyes y Reglamentos); y sentencias, los cuales fundamentan teóricamente la presente investigación, facilitando el enfoque globalizado y actualizado que se persigue, y sustentando además los diferentes planteamientos inherentes a la propuesta de la misma.

2. Tipo y Diseño de la Investigación

Cervo y Bervian (citados en Arias, 2006) señalan que ~~se~~ define la investigación como una actividad encaminada a la solución de problemas. Su objetivo consiste en hallar respuestas a preguntas mediante el empleo de procesos científicos+ (p. 23)

Se pueden encontrar diferentes tipos de investigación, tales como: investigación aplicada, analítica, experimental, correlativa, ex post facto, predictiva, interactiva, histórica, comparativa, confirmativa, evaluativa, factible, proyecto especial, explorativa, descriptiva.

Hernández y otros (1998) señalan que:

Ningún tipo de estudio es superior a los demás, todos son significativos y valiosos. La diferencia para elegir uno u otro tipo de investigación estriba en el grado de desarrollo del conocimiento respecto al tema a estudiar y a los objetivos planteados... Una misma investigación puede abarcar fines exploratorios, en su inicio, y terminar siendo descriptiva, correlacional y hasta explicativa: todo según los objetivos del investigador. (p. 71)

Según su finalidad y de acuerdo con el objetivo general ~~proponer~~ criterios en inmediación aplicables a la autocomposición procesal que

garanticen la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad en aquellas demandas que se intenten ante los Tribunales Laborales por grupos de trabajadores estando activa la relación de trabajo+, la presente investigación es de tipo descriptiva, ya que la misma, describe y analiza cómo es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

Según Dankhe (1986) (citado por Hernández y otros, ob. cit., p. 60), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis+.

Para realizar la presente investigación, fue necesario realizar un análisis descriptivo sobre las diferentes teorías que los estudiosos han construido a lo largo del tiempo en cuanto al tema de la irrenunciabilidad, tomando en consideración la doctrina patria y extranjera, así como la evolución jurisprudencial aunada al aporte realizado por el constituyente.

En tal sentido, se esboza una serie de descripciones con sentido crítico y temático para determinar la gran confusión que hay sobre la interpretación de dicho principio y su correcta aplicación durante la ejecución del contrato de trabajo, lo cual ha tratado de ser resuelto por la Jurisprudencia de la última instancia, ajustándose a los nuevos tiempos inspiradores y rectores de las garantías fundamentales de rango constitucional.

Por otra parte, Arias (1997) define el diseño de la investigación como la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado y se clasifica en: documental, de campo y experimental.+(p. 49)

De esta manera, según Arias (ob. cit.), la presente investigación se sitúa en un diseño documental, el cual se basa en:

o la búsqueda, recuperación, análisis crítico, e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (p. 27).

En concordancia con el mencionado autor y atendiendo a los objetivos planteados, la presente investigación tiene un diseño documental, de carácter descriptivo, ya que uno de sus fines principales es describir las inmensas confusiones e interpretaciones que ha generado el Art. 89, párrafo segundo, de la Constitución Nacional y Art. 10 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

3. Fases de la Investigación

En función de los objetivos definidos en la presente investigación, donde se plantean criterios en inmediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad para el lapso 2009-2011, con un diseño documental de carácter descriptivo, se cumplirán una serie de fases avaladas por el enfoque de Balestrini (2001), las cuales se justifican y vinculan con el contenido contemplado en el estudio:

- La primera de ellas, es exploratoria ya que durante la misma se buscarán las sentencias que contemplen pronunciamientos sobre violaciones al principio de la irrenunciabilidad. Asimismo, en esta fase se explorarán los fallos emitidos tanto por el Tribunal Supremo de Justicia, como por los Tribunales Superiores y Tribunales de Instancia. Además,

se indagará sobre las posibles repercusiones que acarrearía entre los jueces y los abogados litigantes.

- La segunda, analítica, se da cuando se revisan minuciosamente los criterios utilizados por los jueces en los autos de homologación de casos análogos desde la óptica de la renuncia de los derechos de los trabajadores, atendiendo a la naturaleza de los pedimentos de las partes contenida en los escritos de demandas. También, se analiza en especial el efecto procesal de la cosa juzgada.
- La tercera, de diagnóstico-descriptiva, implica la realización de un proceso de recolección de información y análisis de las diferentes posiciones y tendencias aplicables por los jueces en los autos de homologación de las causas que sean de su conocimiento a fin de captar, reconocer y evaluar los criterios doctrinarios y jurisprudenciales en que se apoyaron sus decisiones.
- La cuarta, descriptiva, donde se formularán los lineamientos necesarios a considerarse al momento de motivar los autos de homologación procesal que redunden en economía procesal.
- La quinta, comprende la propuesta en sí, a través de la formulación de criterios unificados a ser tomados en cuenta por los jueces, incluyendo las últimas interpretaciones que en esta materia ha dictado el Tribunal Supremo de Justicia con apoyo de la doctrina, en concordancia con el respeto de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional así como en los convenios internacionales.

4. Población y Muestra

Balestrini (2001) señala que:

Desde el punto de vista estadístico, una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación. (p. 137)

Por su parte, Gabaldón (citado en Balestrini, ob. cit., p. 137) refiere que:

Estadísticamente hablando, por población se entiende un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes, como por ejemplo, una Población puede estar constituida por los habitantes de Venezuela, por el total de vehículos de Caracas, por el número de nacimientos o defunciones en Maracay. (p. 137)

La población o universo en la presente investigación, está conformada por 45 (cuarenta y cinco) jueces que desempeñan funciones en la Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución de los Tribunales Laborales del Área Metropolitana de Caracas (ver Anexo N° 3: Estructura Organizativa Circunscripción del Área Metropolitana de Caracas/Tribunales Laborales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo).

Por otra parte, la muestra para esta investigación se tomó en base 15 (quince) personas, de las cuales solo 9 (nueve) de ellas respondieron y consignaron el instrumento de recolección de datos utilizado (cuestionario).

5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Hernández y otros (ob. cit.) señalan que recolectar los datos implica seleccionar un instrumento de medición disponible o desarrollar uno propio,

aplicar el instrumento de medición y preparar las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente+ (p. 332)

En relación al problema, las interrogantes y los objetivos de la investigación, donde se plantean %criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad+para el lapso 2009-2011, se hace necesario especificar cada una de las técnicas y protocolos instrumentales, atendiendo al momento teórico y metodológico de la misma.

Para esta investigación, se consultaron diversas fuentes impresas o electrónicas, provenientes de autores nacionales y extranjeros, así como también: la Constitución, Convenios Internacionales suscritos por la República Bolivariana de Venezuela, Leyes y Reglamentos (derogadas y vigentes), y Jurisprudencias (desde 1960 hasta la actualidad), de los cuales se pudieron extraer los elementos fundamentales para desarrollar el enfoque teórico del presente estudio.

En tal sentido, a fin de organizar y analizar toda la información escrita que se manejó en este estudio, al momento de efectuar el análisis teórico, la recolección de los datos y el análisis e interpretación de los resultados, se usaron diversas técnicas: la entrevista, el cuestionario, análisis crítico, análisis de contenido, lectura evaluativa, observación documental, y resumen analítico.

Desde un punto de vista crítico, se realizó el análisis e interpretación de la información recolectada aplicándose una serie de técnicas operacionales que facilitaron su manejo, tales como: subrayado, resaltado, notas resumen, citas textuales, citas paráfrasis, citas resumen, técnicas y

notas de referencias bibliográficas y electrónicas, elaboración de índices, presentación de ilustraciones y presentación del trabajo escrito.

Además, se utilizaron diversos instrumentos para recoger y almacenar la información, entre los cuales se pueden mencionar: formato de cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo y grabador.

Según Sabino (2000):

La entrevista, desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación. El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar, asimétrico, donde una de las partes busca recoger informaciones y la otra es la fuente de esas informaciones. (p. 155)

Por su parte, Arias (ob. cit.) la entrevista estructurada o formal es:

La que se realiza a partir de una guía prediseñada que contiene las preguntas que serán formuladas al entrevistado. En este caso, la misma guía de entrevista puede servir como instrumento para registrar las respuestas, aunque también puede emplearse el grabador o la cámara de video. (p. 73)

En tal sentido, se aplicó como un método de recolección de datos, la entrevista estructurada, de forma abierta, a través de 2 (dos) preguntas presentadas ante el Dr. Rafael Alfonso Guzmán, Profesor de la Cátedra Individual de la Especialización del Derecho del Trabajo de la Universidad Central de Venezuela . (Ver Capítulo IV en su N° 1 *Entrevista*)

Por otra parte, en cuanto al cuestionario, Arias (ob. cit.) señala que:

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una

serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado sin intervención del encuestador. (p. 74)

Con la intención de recabar la información que se precisó de la población y muestra seleccionadas, se aplicó como instrumento de recolección de datos, un cuestionario, que consta de 2 (dos) preguntas abiertas, a fin de pulsar la opinión de los Jueces que desempeñan funciones en la Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución de los Tribunales Laborales del Área Metropolitana de Caracas. (Ver Anexo 4: *Instrumento: Cuestionario dirigido a los Jueces de S.M.E. en el Circuito Judicial Laboral del Área Metropolitana de Caracas*).

Para la obtención de datos secundarios, se buscó información relacionada con el estudio, proveniente algunos autos de homologación dictados en causas terminadas en los Tribunales de Primera Instancia Laboral, a los fines de indagar si en dichos autos se había aplicado el criterio establecido por la Sala Constitucional, conociendo en amparo de una sentencia emanada de un Tribunal Superior del Estado Zulia, sobre la interpretación del principio de la irrenunciabilidad, previsto en el artículo 89 de la Carta Magna.

En lo que respecta al aspecto filosófico del contenido de la sentencia antes mencionada, se contó con el apoyo del Dr. Miguel Ángel De Lima, Médico Psiquiatra con estudios avanzados en Filosofía y Profesor de la Facultad de Medicina de la UCV.

6. Técnicas de Interpretación de Datos y Análisis de la Información

Balestrini (ob. cit.) señala que:

Esta etapa, de carácter técnico, pero al mismo tiempo de mucha reflexión, involucra, la introducción de cierto tipo de operaciones ordenadas, estrechamente relacionadas entre ellas, que facilitarán realizar interpretaciones significativas de los datos que se recogerán, en función de las bases teóricas que orientarán el sentido del estudio y del problema investigado. (p. 169)

Los resultados de la investigación fueron clasificados, registrados, y presentados mediante un análisis acompañado de un texto expositivo que a su vez guarda estrecha relación con el conjunto de aspectos definidos que configuran el problema de estudio.

En lo referente al análisis, se definieron las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis) que fueron empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El abordaje de esta etapa fue el momento más crucial de la investigación, porque fue aquí donde se obtuvieron las respuestas a las diferentes interrogantes en cuanto a la problemática planteada.

Una vez que se han descrito las técnicas y procesos utilizados en la presente investigación, se muestran a continuación los resultados y análisis tanto de la entrevista realizada al Dr. Rafael Alfonso Guzmán, como del cuestionario que se aplicó a la población objeto de estudio, comprendida finalmente por 9 (nueve) personas que desempeñan funciones jurisdiccionales en los Juzgados de Sustanciación, Mediación y Ejecución, de los Tribunales Laborales del Área Metropolitana de Caracas.

En cuanto a este último instrumento de recolección de datos, las diferentes respuestas obtenidas permitieron apreciar los criterios manejados por los jueces ante el tratamiento que le dan al principio de la irrenunciabilidad al momento de homologar autocomposiciones procesales.

2. Entrevista

A continuación se expone la entrevista estructurada, de forma abierta, a través de 2 (dos) preguntas realizadas al Dr. Rafael Alfonso Guzmán, Profesor de la Cátedra Individual de la Especialización del Derecho del Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, quien en este momento intenta dejar plasmada la visión actualizada de sus criterios con respecto al análisis del principio de la irrenunciabilidad.

Pregunta N° 1: ¿Cuáles son los derechos renunciables?

Respuesta a la pregunta N° 1:

Partiendo del enunciado constitucional establecido en el artículo 89, contenido en la norma jurídica: La irrenunciabilidad de los derechos laborales viene a representar una especie de preceptos que implican sentimientos y valores superiores de nuestra sociedad por lo cual demandan universal eficacia. La norma tiene contenido moral preponderante a lo puramente económico, pues es una de las manifestaciones de la justicia como principio no susceptible de cuantificación individual. ¿Cuánto vale para cada trabajador, las reglas sobre higiene y seguridad, la no discriminación racial, sexual o religiosa?.

Tales derechos supraindividuales, por no entrañar ventajas de índole patrimonial de cada persona que trabaja para otro subordinadamente, no son en consecuencia transigibles, pues no se concibe goce parcial. La garantía del descanso debe ser total para que exista, o simplemente el descanso no existe. Igual puede decirse de la solidaridad, del respeto a la integridad del salario, del idioma nacional, de la clasificación de los trabajadores como empleados u obreros.

Esas son las razones por las que ningún trabajador puede exonerar a sus patronos de las garantías legales del derecho a negociar y celebrar convenciones colectivas, ni transigir sobre los efectos de este género de contrato.

Solo pueden transigirse los derechos e intereses económicos o evaluables en dinero: antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso, utilidades convencionales, provechos eventuales por conceptos de vivienda no obligatoria legalmente, vehículos, entre otros.

**u opinión en cuanto a los medios de
n especial, el desistimiento de la acción?**

Respuesta a la pregunta N° 2:

La transacción implica siempre una renuncia parcial de derechos, que la Constitución admite, porque ella entraña la aplicación de otro principio superior, la necesidad de la seguridad jurídica.

El desistimiento de la acción es parte de la transacción; estarían cohibiendo el derecho a transigir y ese en un derecho supraindividual. El derecho lo requiere el Estado para la seguridad jurídica de sus relaciones internas. Yo no puedo dejar un pleito pendiente toda la vida, a eso se opone esa realidad, entonces la renuncia, debe ser analizada como una necesidad que el Estado permite se aplique, para que el derecho se realice.

No se puede mantener eternamente un estado de incertidumbre y discordia, lo que al Estado le interesa velar es porque los mínimos no sean violados por las partes, ahí es donde encontramos la perfección de la norma donde ella manda y prohíbe coactivamente pudiendo ser objeto de nulidad. Las partes no pueden en uso de la libre voluntad, vulnerar la norma jurídica.

Como otra característica del principio de la irrenunciabilidad tenemos la indisponibilidad, en el entendido que son los mínimos donde se identifica lo irrenunciable con lo disponible, entonces se desmitifica la transacción que impone siempre compensación. En los casos en que se transige, esta comprende las pretensiones, no los derechos, pero uno tiene una idea de cuánto va a ser tu derecho, entonces las resultas pueden plantearse por medio de la disponibilidad de esos derechos.

Distinto es cuando la relación de trabajo no ha comenzado. Yo no puedo determinar anticipadamente mis acuerdos económicos, porque en esos momentos no son cuantificables. Yo no puedo transar, no siendo de contenido patrimonial lo desconocido.

sobre aquellos derechos irrenunciables o
ñar ventajas de índole patrimonial de cada
persona que trabaja para otro subordinadamente, no son en consecuencia
transigibles, pues no se concibe goce parcial. La garantía del descanso debe
ser total para que exista, o simplemente el descanso no existe. Por esa misma
razón, ningún trabajador puede exonerar a sus patronos de las garantías
legales del derecho a negociar y celebrar convenciones colectivas, ni transigir
sobre los efectos de este género de contrato.

Solo pueden transigirse los derechos e intereses económicos
evaluables en dinero: conceptos convenidos por contratación colectiva,
indemnización sustitutiva del preaviso, entre otros. De las normas protectorias,
los derechos humanos no son susceptibles de renuncia porque no son
parciales. La salud, mi integridad moral no tienen contenido económico, son
inescindibles de la persona humana.

Cuando el trabajador comparece a la justicia en condición de igualdad,
ya se está aplicando la norma constitucional imperativa de los derechos
fundamentales, por lo cual la justicia le concede un privilegio a la relación de
trabajo.

1.1 Análisis de la entrevista realizada al Dr. Rafael Alfonso Guzmán

Se comparte la visión descrita por el entrevistado, destacando a su vez los aspectos más importantes, a saber:

La igualdad de las partes en el proceso, equilibrio fundamental que debe existir, para que los acuerdos alcanzados en materia laboral tengan plena validez.

La necesidad de celebrar transacciones ante la inseguridad de procesos lentos, por parte de los trabajadores, en búsqueda de la declaratoria de un derecho laboral.

entenders e desde la óptica de la prohibición de renuncia de un derecho, para lo cual debe distinguirse cuando estamos en presencia de los derechos mínimos y los fundamentales, entendiéndose por los primeros , aquellos mínimos que establecen la Ley y las normas del derecho del trabajo, y los segundos los que tienen que ver con la razón misma de la vida, de la integridad y la moral, valores superiores e incuantificables económicamente de todos los seres que conviven en una sociedad.

El papel preponderante del Estado como garante de los derechos, fundamentales, es el no permitir su renuncia por no ser cuantificable económicamente.

La posición actual que sostiene el autor, sobre la irrenunciabilidad parte de lo que debe interpretarse entre lo inderogable con lo disponible cuya posición es actualmente sostenida por el máximo Tribunal de Justicia.

La posibilidad de admitir los medios de autocomposición procesal, como mecanismo resolución de conflictos, que sustentado en las debidas garantías y con respecto a los derechos mínimos y fundamentales, bajo la intermediación del Juez, permiten homologar acuerdos entre las partes, inclusive el desistimiento.

2. Cuestionario

Con la intención de recabar la información que se precisó de la población y muestra seleccionadas, se presenta seguidamente el análisis de resultados correspondiente a la aplicación del cuestionario, a través del cual se pudo pulsar la opinión de los Jueces que desempeñan funciones en la Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución de los Tribunales Laborales del Área Metropolitana de Caracas.

Pregunta N° 1: ¿Cuáles conceptos usted considera que podrían transarse estando activa la relación de trabajo?

manadas por cada uno de los Jueces en

- a) *Sí pueden ser transables, siempre y cuando superen los derechos mínimos*
- b) *Todo es transable, menos la antigüedad*
- c) *Todos siempre y cuando sea ajustada a derecho*
- d) *Todos siempre y cuando no afecten los derechos mínimos*
- e) *Todos los conceptos*
- f) *Todos, menos el Art. 108 de la L.O.T.*
- g) *Todo es transable*
- h) *Todos*
- i) *No pueden ser transables, sólo al término de la relación laboral*

2.1 Análisis de las respuestas obtenidas sobre la pregunta N° 1 del cuestionario

De la revisión del cuestionario pueden extraerse las siguientes impresiones:

o / o .
o / o .

De los nueve Jueces Laborales, ocho señalaron estar de acuerdo con la posibilidad de celebración de transacciones, estando activa la relación de trabajo, y uno solo niega tal posibilidad . De los ocho que expresaron estar de acuerdo, solo dos hicieron mención de los derechos mínimos, por lo tanto una vez superados los mínimos, sí pueden celebrarse acuerdos de autocomposición procesal, estando activa la relación de trabajo.

Seis señalaron que todo es transable menos la antigüedad.

Uno solo, negó la posibilidad de la transacción, limitándola sólo al término de la relación laboral.

ión Mediación y Ejecución a los cuales se les aplicó el cuestionario, al parecer no han profundizado claramente en la diferencia que existe entre los derechos mínimos y los fundamentales . Se evidencia la disposición que tienen para celebrar acuerdos estando activa la relación de trabajo, a pesar que la mayoría lo limita solo al concepto de la antigüedad, No se hace mención a los derechos fundamentales, tales como el descanso, la salud, la seguridad e higiene, entre otros .

Pregunta N° 2:

¿Cuál es su opinión sobre el desistimiento de la acción en las causas laborales?

Resumen de las respuestas emanadas por cada uno de los Jueces en cuanto a la pregunta N° 2:

- a) *Lo niega, fundamentado en el hecho que el trabajador puede estar mal asesorado por su abogado*
- b) *Si se admite, siempre y cuando existan las garantías de ley y los conceptos sean debatidos en juicio*
- c) *Solo en las audiencias de juicio en incomparecencia.*
- d) *Lo niego, porque la acción es un derecho humano fundamental*
- e) *Lo niego, no se corresponde con el texto constitucional*
- f) *Lo acepto respetando las fases del proceso y que no sea una consecuencia de violación al derecho a la defensa y el debido proceso. Si acepto la validez de dicho acto jurídico.*
- g) *Lo niego, porque es un derecho irrenunciable.*
- h) *Lo acepta si es realizado por el propio trabajador.*
- i) *Lo niego por que en una interpretación de la sala Constitucional se señala, que lo procedente es el desistimiento del procedimiento.*

is obtenidas sobre la pregunta N° 2 del

En cuanto a las respuestas obtenidas, se puede distinguir que existe una alta tendencia en negar el desistimiento de la acción como medio de auto composición procesal.

Tres Jueces Laborales admiten el desistimiento, siempre y cuando, el trabajador cuente con las garantías de ley, los conceptos hayan sido debatidos en juicio y hayan sido verificados por la autoridad judicial.

En la mayoría de las respuestas, no se hizo referencia a la sentencia dictada por la Sala Constitucional, ni la Sala de Casación Social que dictan los lineamientos que establecen la posibilidad del desistimiento si viene como resultado de una trans acción y con las garantías de ley.

Solamente un Juez admite el desistimiento tomando en consideración lo señalado por la Sala de Casación Social.

Cuatro jueces niegan la posibilidad del desistimiento de la acción, por elevarlo a la categoría de derecho irrenunciable y fundamental.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El equilibrio y desarrollo de toda sociedad descansa en sus derechos fundamentales. Todos los seres humanos, ya sea de manera individual o colectiva, requieren de las garantías y libertades que el Estado les proporciona a través de sus normas.
- La norma emanada por el Estado Legislador, previene que en determinados supuestos se mande, se prohíba o se permita, lo cual se conoce comúnmente como la subsunción de los hechos en el derecho.
- La progresiva constitucionalización de los derechos sociales y su reconocimiento jurídico en la actualidad siguen siendo objeto de debate, tanto en la dogmática, como en la teoría y la filosofía, asunto que ha tenido que solucionarse por medio de una larga y lenta interpretación jurisprudencial.
- El artículo 89, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, recoge sin duda alguna con el principio de la irrenunciabilidad, todo lo desarrollado en los textos, convenios, declaraciones y protocolos suscritos en organismos internacionales, entre ellos la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que consagra derechos fundamentales de valor incalculable para el ser humano.
- Por esto, cuando se alude al principio de la irrenunciabilidad, se está haciendo referencia a los derechos fundamentales y a los derechos mínimos laborales que interactúa con otros principios, aun cuando en la doctrina algunos autores no le dan autonomía incluyéndolo dentro de otros, y le otorgan en base a la interpretación, mayor o menor importancia.
- Cabe resaltar que los derechos fundamentales, según la doctrina de los derechos humanos, tienen el mismo grado de importancia y deben ser

al representar la esencia de la realización

- En la evolución de la constitucionalización de los derechos laborales, resultaron pioneros los mexicanos, quienes se pronunciaron inclusive antes del Tratado de Versalles, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y previamente a otros países de mayor desarrollo jurídico y económico, como lo son Alemania y España, seguidos por Cuba y Venezuela.
- La evolución del derecho constitucional laboral, ha permitido consagrar los derechos individuales del hombre, cuyo objetivo es revalorizar el hecho social trabajo+ inherente al ser humano para garantizar su subsistencia y dignidad.
- Históricamente las sociedades al sufrir los terribles embates de las guerras mundiales, como una forma de proteger a sus individuos, elevaron los derechos laborales y los consolidaron en los textos de mayor relevancia jurídica, a través de la Constitución y del reconocimiento que de ellos hacen los Organismos Internacionales.
- En nuestra Legislación, los derechos fundamentales se refieren al ejercicio de los derechos individuales y colectivos, por lo tanto, muchos de ellos no tienen cuantificación patrimonial, porque están referidos al trabajo, a la salud, a la seguridad social, a la libre voluntad, a la no discriminación, al trabajo de los menores y mujeres, a la protección del descanso, entre otros.
- Por lo tanto los derechos Fundamentales atendiendo a la función de protección de toda los miembros de una sociedad, tienen el carácter de irrenunciable e inderogables, por no ser objeto de transacción, sin importar que se presenten durante la ejecución del contrato de trabajo o a su finalización.

funcionarios la vigilancia de los derechos
nos legales, por lo cual le corresponde al Juez

o a la autoridad administrativa hacer cumplir los mandatos que la Ley le impone, modificando de ser necesario, o interviniendo en la voluntad de las partes.

- Los medios de autocomposición procesal no resultan atentatorios de los principios de protección consagrados en la Constitución Nacional, por el contrario, conceden a las partes, la certeza y seguridad jurídica de soluciones a corto tiempo, aludiendo el pensamiento de Coture, quien expresó que *la justicia tardía resulta siendo injusta*.
- La transacción, la conciliación y el desistimiento, son una característica del principio de la irrenunciabilidad, la cual es concebida como la posibilidad de disponer de los derechos laborales. De esta herramienta se vale el Juez para conceder a las partes respetando su libre voluntad, los límites mínimos garantizados, además de permitirles, la cuantificación de aquellos derechos evaluables económicamente o pecuniariamente, ante la duda o expectativa de la declaración del derecho.
- El Juez no debe abstenerse de homologar los escritos transaccionales que se le presenten alegando que la relación de trabajo está activa, ya que debe analizar la naturaleza de los conceptos que se discutan, estableciendo la diferencia entre los derechos irrenunciables (fundamentales y los mínimos), estos últimos, cuantificables en dinero, que bien podrán transarse durante la ejecución del contrato de trabajo o al término de ella, como por ejemplo: vacaciones vencidas, pagos de feriados y horas extras, entre otros.
- Como resultado de esta investigación, concerniente a la formulación de criterios en intermediación aplicables a la autocomposición procesal que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad, se recomienda aplicar la propuesta que se plantea en el Capítulo V.



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

le alcanzar: unificación de criterios; economía
d privada de las partes; argumentación sólida
en los autos de homologación; condiciones beneficiosas en los acuerdos
alcanzados, garantizando siempre los derechos fundamentales; respetando
los límites legales o mínimos; propiciando los acuerdos en mediación
evitando la litigiosidad; certeza jurídica de las partes; carácter de cosa
juzgada en los autos de homologación, previniendo posibles solicitudes de
anulabilidad.

LA PROPUESTA

CRITERIOS EN INMEDIACIÓN APLICABLES A LA AUTOCOMPOSICIÓN PROCESAL QUE GARANTIZAN LA ADECUADA INTERPRETACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD

- **Consideraciones Generales**

La presente propuesta pretende aportar algunos criterios que ayuden a los garantes de la justicia a valerse de los mecanismos más prácticos, en aras de plantear solución a casos concretos, donde se encuentren involucrados derechos irrenunciables de los trabajadores.

Considerando, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y al mismo tiempo el legislador estableció la posibilidad de utilizar los medios de autocomposición procesal como mecanismo de resolución de conflictos, entonces debemos asumir que dichos medios no son en si atentatorios del principio de la irrenunciabilidad.

Lo anterior queda evidente en las normas que dicta el Estado por medio de sus leyes, al conceder a los trabajadores un tiempo oportuno para que reclamen sus derechos ante los organismos judiciales, ejemplo de ello se contempla en casos de prescripción donde el Legislador ha querido limitar por un período prudencial la expectativa sobre una posible demanda.

Al respecto el legislador consagró en las disposiciones que dictó, los tiempos de prescripciones cuando se refiere a los sujetos de la relación, tomando en cuenta la situación de posible minusvalía que podría presentarse, a saber: prescripción para intentar la acción en materia laboral, anual, según el

adicionales cuando se refiere a las utilidades, ejercicio económico, según el Art. 180 de la misma ley; en materia de salud e higiene, 5 años, según los Art. 8 y 9 de la LOPCYMAT; en materia de menores, 5 años, según los Art. 114 de la LOPNA, entre otros.

En tal sentido, se infiere que transcurridos los lapsos que la Ley dispone para accionar, sin que el trabajador haga uso de sus derechos, por ende está consintiendo la renunciando de sus beneficios laborales.

- **En cuanto a la Oportunidad Legal para Celebrar la Transacción en los Contratos de Trabajo**

Antes de haberse iniciado la relación de trabajo:

Nunca podrán celebrarse transacciones cuando la relación de trabajo no se haya iniciado ya que no es negociable lo que no se tiene. Para que un derecho pueda ser transable, deben coexistir derechos patrimoniales, es decir, aquellos que son cuantificables y que tienen como requisito imprescindible el haber ingresado al patrimonio del trabajador. En este punto, han coincidido de manera consensual a lo largo del tiempo, tanto la doctrina nacional y extranjera como la jurisprudencia.

Durante la ejecución del contrato de trabajo:

A pesar de la falsa creencia en cuanto a la imposibilidad jurídica de celebrar autocomposiciones procesales estando activa la relación de trabajo, aunado al escaso manejo doctrinario por la mayoría de los autores, donde ha existido una tímida posición sobre el tema, se puede comprobar que sí es posible transar los derechos laborales durante la vigencia del contrato de trabajo.

Muestra de ello, se evidencia en la mayoría de los acuerdos celebrados en el Circuito Laboral del Área Metropolitana de Caracas, tales como: Distribuidora Continental; expediente AP21-I-2005-0002057 de fecha 20 de

21-I-2004-2256 de fecha 03 de julio de 2007;
009-3896; de fecha 15 de marzo de 2010),

donde se constata la posibilidad de homologar transacciones, siempre y cuando se respeten los derechos mínimos debidamente circunstanciados en el acta que se levanta en presencia del juez, como garante de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Al término de la relación laboral:

Este es el instante donde el trabajador tiene más necesidades económicas, por lo que se encuentra sumamente vulnerable a realizar renunciaciones que menoscaben sus derechos laborales.

Cabe mencionar que en esta etapa se debe abandonar la tesis sostenida constantemente por la mayoría de los autores y que a su vez se refleja en decisiones recientes de Juzgados Superiores, donde se considera que no existiendo para el trabajador el peligro de ser despedido, él puede disponer libremente de sus derechos.

Así como cuando el contrato de trabajo está activo, siempre deben respetarse los derechos fundamentales y los mínimos, debidamente circunstanciados en el acta que se levanta en presencia del juez, como garante de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

- **En cuanto a los Derechos Fundamentales**

El Juez Laboral, al momento de hacer el análisis de las renunciaciones contenidas en el escrito transaccional, debe estar atento que los acuerdos no encubran renunciaciones referidas a los derechos fundamentales, consagrados en la Constitución Nacional, tales como: la vida, la salud, el descanso, la seguridad e higiene, la dignidad, la libertad sindical, entre otros. Los cuales no tienen cuantificación económica. La inobservancia a la prohibición de renuncia de tales conceptos, acarrearía consecuencias de nulidad absoluta.

nimos

ales, son los establecidos en todas las normas laborales, que garantizan los mínimos legales, de los cuales se pueden realizar acuerdos transaccionales, nunca disminuyendo los señalados en las leyes y Reglamentos, pero aceptando acuerdos patrimoniales de los montos que superan lo referido en la norma. Ejemplo de ellas las establecidos en convenciones colectivas.

- **En cuanto a los requisitos que deben llevar los Autos de Homologación**

Además de los requisitos señalados en el Art. 9 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Jueces Laborales deben tomar en consideración ; que se respete la voluntad de las partes, con las debidas garantías del proceso; que se haga la respectiva verificación de los acuerdos alcanzados; que las partes se encuentren debidamente representadas o asistidas en juicio; y que en los casos donde se evidencie algún vicio, se deberán ratificar las actuaciones por ante la autoridad judicial.

- **En cuanto al Desistimiento de la Acción en la Auto Composición Procesal**

Siendo aún tímida la posición que se denota tanto en la jurisprudencia como en la doctrina nacional y extranjera, respecto a la posibilidad que se homologue el desistimiento de la acción en causas laborales, se considera que puede existir esta posibilidad jurídica una vez que las partes se encuentren en igualdad en el proceso. Para el trabajador, esta igualdad se encuentra contenida en la protección que el Estado brinda a través de las normas sobre la irrenunciabilidad ya sean de constitucional, legal, reglamentario, y de los acuerdos suscritos por convenios internacionales.

Adicionalmente a dichas garantías, es viable la anulabilidad de los acuerdos alcanzados en contravención de los principios y derechos fundamentales. En este proceso, con la utilización de los medios alternos de solución de conflicto, se requerirá de la intermediación del Juez, quien cuenta con

- **En cuanto a la Inmediación del Juez**

Los Jueces Laborales deben hacer uso eficaz de la facultad concedida en la disposición transitoria cuarta de la Constitución Nacional, que se desarrolló con la entrada en vigencia el Art. 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con la cual el Legislador les concede la posibilidad de igualar las posiciones de las partes en la controversia.

- **En cuanto a la Oferta Real**

El Juez debe ser precavido al homologar acuerdos bajo la figura procesal de ofertas reales, por tratarse de un procedimiento gracioso que no reúne los requisitos de una demanda, en el que no se discuten aspectos controvertidos propios de un juicio. Tal procedimiento pudiera encubrir renunciaciones laborales.

- **En cuanto a la Obligatoriedad Jurisdiccional de Resolución de Conflictos**

Se advierte que la actividad jurisdiccional del Juez, no está limitada solamente a aplicar la norma preestablecida por el Legislador sino también a interpretarla, por lo cual, de conseguir algún tipo de deficiencia, siempre le debe dar solución. En ese momento, se apoyará en las fuentes para subsanarlas aunque en esa búsqueda encuentre dificultad.

- **En cuanto a la necesidad de elevar los criterios expuestos ante los Jueces adscritos a los Tribunales Laborales de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución**

Se considera valioso cualquier esfuerzo que pueda contribuir con la difusión de la nueva visión emergente acerca de los criterios en intermediación que garantizan la adecuada interpretación del principio de la irrenunciabilidad, estando activa la relación de trabajo, para lo cual se someterá a consideración



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Judicial Laboral del Área Metropolitana de

A tal fin, se consignará ante esa Presidencia el análisis de los resultados en cuanto al instrumento de recolección de datos implementado proveniente de la presente investigación, así como también, las conclusiones y recomendaciones aportadas ante la multiplicidad de teorías que dificultan la acepción de dicho principio, especialmente cuando se presenta resistencia por parte de los Jueces Laborales respecto al abandono de viejos criterios.

La información contemplada en la presente investigación constituye un esquema de trabajo adaptable a todos los Tribunales de la Jurisdicción Laboral e Inspectorías del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela. De igual manera, se espera que el mismo pueda ser una fuente útil de consulta para la Especialidad Laboral tanto de la Universidad Central de Venezuela como de otras instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

- Alfonso, R. (2006). *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. XIV edición. Venezuela: Editorial Melvin, C.A.
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación: Guía para su elaboración*. 3^{era} edición. Venezuela: Editorial Episteme
- Balestrini, M. (2001). *Como se elabora el proyecto de investigación*. 5^{ta} edición. Venezuela: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial
- Caldera, R. (1957). *Derecho del trabajo*. 2^{da} edición. Tomo I. Argentina: Editorial El Ateneo Caracas
- Carrasquero, F. (2009). *Los efectos de la nulidad en los contratos de trabajo*. Colección Estudios Jurídicos N° 21. Tribunal Supremo de Justicia. 2^{da} edición. Venezuela: Organización Gráfica Capriles, C.A.
- Couture, E. (1981). *Fundamentos del derecho procesal civil*. XX edición. Argentina: Editorial
- De la Cueva, M. (2005). XIX edición. *Derecho del Trabajo*. Argentina: Editorial Porrúa
- Deveali, M. (1983). *El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias*. 4^{ta} edición. Tomo II. Argentina: Editorial Astrea.
- Hernández, R., Collado, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. 2^{da} edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Montoya, A. (2008). *Derecho del trabajo*. XXIX edición. España: Editorial Tecnos
- Olea, M. y Casas, M. (2006). *Derecho del trabajo*. XXIV edición. España: Thomson Civitas
- Plá, R. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. 3^{ra} edición. Argentina: Ediciones de Palma
- Ramírez, J. y Garay, H. (1964). *Jurisprudencia*. Segundo Trimestre. Tomo X. Venezuela: Autor
- Ramírez, J. y Garay, H. (1985). *Jurisprudencia*. Tercer Trimestre. Tomo 92. Venezuela: Autor

4). *Jurisprudencia*. Segundo Trimestre. Tomo

- Rubio, V. (2004). *Derecho Individual del Trabajo*. 1° edición. Argentina: Editorial Rubinzal
- Sabino, C. (1992). *El Proceso de Investigación*. 3^{ra} edición. Venezuela: Editorial Panapo
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), Vice-rectorado de Investigación y Post Grado. *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Autor (2002).

TRABAJOS DE GRADO Y/O ASCENSO:

- Alfonzo, R. (2007). *Estudio analítico de la Ley del Trabajo venezolana*. Trabajo de Ascenso. Venezuela: Universidad Central de Venezuela
- Caldera, R. (1939). *Derecho del trabajo*. Tesis de Grado Publicada. Venezuela: Universidad Central de Venezuela. Editorial: Tipografía La Nación
- González, M. (2003). *La irrenunciabilidad, la transacción y otros temas laborales*. Trabajo de Ascenso. Venezuela: Universidad del Zulia

CONSTITUCIONES, CONVENIOS INTERNACIONALES, LEYES Y REGLAMENTOS:

- Constitución de la República de Venezuela/Gaceta Oficial N° 192, Extraordinario, d/f 18-07-1947
- Constitución de la República de Venezuela/ Gaceta Oficial N° 662, Extraordinario, d/f 23-01-1961 y dos enmiendas: Enmienda N° 1 Gaceta Oficial N° 1585 d/f 11-05-1973 y enmienda N° 2 d/f 16-03-1983, Gaceta Oficial N° 3.251
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela/Gaceta Oficial N° 36.860, d/f 30-12-1999
- Disposiciones Transitorias de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela d/f 30-12-1999
- Declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, d/f 18-06-1998
- Ley Orgánica del Trabajo, L.O.T./Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.152, d/f 19-06-1997
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo/Gaceta Oficial N° 37.504, d/ f 13-08-2002
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo/Gaceta Oficial N° 38.236, d/f 26-07-2005

ónica del Trabajo/Gaceta Oficial N° 5.292,
reformada según consta en Gaceta Oficial N°
58.428, d/f 26-04-2006, según Decreto Presidencial de Hugo Chávez Frías
N° 4.447 d/f 25-04-2006

- Código Civil de Venezuela/Gaceta Oficial N° 2.990, d/f 26-07-1982, Extraordinario, aprobado por el Congreso de la República de Venezuela.

Decisiones:

- Sentencia Ap21-R-2011-00113 del Juzgado Octavo Superior del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, d/f 24-02-2011, caso Torrealba vs. Software A.G. Venezuela, C.A.
- Sentencia de mediación caso El Nacional, expediente AP-21-L-2009-3896; de fecha 15 de marzo de 2010
- Sentencia del Juzgado Tercero Superior del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, d/f 18-02-2008, caso Centeno vs. PDVSA, S.A. y otros
- Sentencia de mediación, caso Meridiano TV, expediente AP21-L-2004-2256 de fecha 03 de julio de 2007
- Sentencia de Mediación, Distribuidora Continental; expediente AP21-L-2005-0002057 de fecha 20 de octubre de 2005
- Sentencia del T.S.J.- Sala de Casación Social, d/f 28-07-2005, caso García vs. Montana Gráfica CONVENPAL
- Sentencia del T.S.J.- Recurso de Casación, Sala de Casación Social, d/f 11-10-2005, caso Fernández vs. Solintex de Venezuela.
- Sentencia del T.S.J.- Sala de Casación Social, N° 1119, d/f 22-11-2005, caso Álvarez vs. Snack América Latina.
- Sentencia de la Sala Constitucional, d/f 23-05-2000, caso Briceño vs. Agropecuaria Perijá, C.A (AGROPECA), Recurso de Amparo Constitucional, contra la decisión del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Estado Zulia
- Sentencia de la C.S.J., Corte de Casación, d/f 19-05-1994 (citada por Ramírez y Garay, 1994), caso González vs. Embutidos Schafer
- Sentencia de la C.S.J., Casación, N° 778-85, d/f 17-07-1985 (citada por Ramírez y Garay, 1985), caso Quintana vs. La Popular S.R.L.
- Sentencia de la C.S.J., Casación, N° 763-85, d/f 3-07-1985 (citada por Ramírez y Garay, 1985), caso Gallardo vs. Ivergram C.A.
- Sentencia de la CSJ., Casación, N° 119-78, d/f 14-03-1978 (citada por Ramírez y Garay, 1978), caso Martín vs. Corporación Concasa
- Sentencia de la Corte Superior del Trabajo, N° 300-64, d/f 18-12-1964 (citada por Ramírez y Garay, 1964), caso Padrón vs. S.A. Distribuidora de Acero (SADIA)



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

**Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features**

FUENTES ELECTRÓNICAS:

- Declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, d/f 18-06-1998, visitada el 15-06-2011, disponible en: www.ilo.org/public/spanish/index.htm
- Dirección de Información, Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, Venezuela, visitada el 9-07-2011, disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/eltribunal/historia.shtml>



*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ANEXOS