

La Transacción en Materia Laboral

Resalto con énfasis, que en el derecho laboral no importa la autonomía de la voluntad, no importa el acuerdo entre las partes; importa la demostración real de lo que sucede, basada en el principio de la primacía de la realidad; en esta base, acogiendo el ejemplo de otros derechos irrenunciables como los de alimentos, me pregunto: ¿Es la cosa juzgada un efecto totalmente compatible con el derecho del trabajo?; reflexionemos sobre el tema abordando casos que en la práctica podemos observar en los procesos laborales al desarrollarse la audiencia preliminar, momento procesal en el que al tener lugar la fase de conciliación se llegan a acuerdos económicos que ponen fin a la acción laboral reclamada, destacando que de forma muy general en estos acuerdos, no se especifican pormenorizadamente cuáles son los derechos reconocidos y cancelados a través del acuerdo, entendiéndose por satisfechos todos los rubros reclamados en la demanda, situación que una vez aprobado en sentencia, pasa a ser, a criterio de muchos juristas, sentencia de última instancia y por ende de cosa juzgada, lo que limita a que el trabajador pueda intentar una nueva acción por el mismo hecho, en razón del principio de seguridad jurídica¹, verificado en el Art. 76, núm. 7. Lit. i) de la Constitución que dice: “Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia.....”; esto implicaría, que una vez suscrito el acuerdo, aprobado en sentencia; y, ejecutoriada la misma, no cabría reclamo alguno a pesar de que el mismo en el fondo lleve implícito la renuncia de derechos; mas sin embargo, al respecto existen fallos de triple reiteración constantes en la Gaceta Judicial N° 14 Serie XVI, Resolución numero: 322-1999, juicio 153-1998; Resolución número: 335-98, Juicio No. 233-98; resolución: No. 328-98, Juicio No. 133-98, que en su parte principal dicen: “La transacción acordada por las partes en audiencia de conciliación en que se establece el pago de un monto único, aprobado por el Juez de aquella causa; no surte efecto de cosa juzgada por cuanto, conforme los Arts. 277 y 61 del CPC, la sentencia decide sobre los puntos en que se trabo la Litis; y, para que haya Litis, debe existir "contienda legal"; estos fallos si bien hablan sobre el tema de la jubilación, sin duda a nivel general aclaran la interpretación sobre cosa juzgada e irrenunciabilidad, lo que nos llevaría a concluir que cualquier documento, sea público o privado, incluyéndose las transacciones judiciales laborales, no tienen efecto de cosa juzgada o validez legal si implican renuncia de derechos; además cambia la aplicabilidad respecto del procedimiento para la declaración de nulidad, en razón de que debe entenderse en virtud de los fallos referidos, que no es necesario requerir la nulidad de sentencia conforme las normas del C.C.; y, el COGEP., sino que basta entender que la sentencia que aprueba la transacción simplemente no tiene el efecto de cosa juzgada, y puede ser revisada, pudiendo en consecuencia el trabajador ejercer una nueva acción laboral que debe verificar si se ha vulnerado el principio de irrenunciabilidad; y, si se lo ha hecho mandará a cancelar lo que corresponda por dicha

¹Seguridad jurídica. (2016, 15 de mayo). Wikipedia, La enciclopedia libre. Fecha de consulta: 01:19, mayo 31, 2016 desde https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Seguridad_jur%C3%ADdica&oldid=91065500.

vulneración; sin duda esta interpretación abre una polémica jurídica que genera en cuanto al procedimiento una disyuntiva, puesto que en las normas que regulan el trabajo, nada se dice respecto de la revisión de la transacción; por lo que, al existir un fallo de triple reiteración, debería plantearse una reforma legal al Código de Trabajo y/o Código Orgánico General de Procesos, respecto del procedimiento a aplicar; o, en su defecto simplemente establecer que las transacciones, si no son pormenorizadas, no tienen efecto de cosa juzgada; y, que podrán ser materia de un incidente que permita revisarlas a fin de que en el proceso se justifiquen las reclamaciones y excepciones no analizadas; y, en sentencia se determine la existencia o no de vulneración de derechos relacionados con la renuncia de los mismos; al respecto podría proponer que en los juicios laborales que finalicen por transacción, se admita la posibilidad de iniciar un incidente dentro de la misma causa en un tiempo prudencial, puede ser el de ochenta días, tiempo que toma la declaratoria de abandono de una instancia²; de no existir esta aclaración, debemos en derecho reflexionar sobre la aplicabilidad de la norma vigente, pues, por seguridad jurídica habría que entender que una transacción aprobada en sentencia sólo puede ser dejada sin efecto a través de las normas relativas a la nulidad.

Dr. Paulo Gárate R.

MAGISTER EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

² Véase: Código Orgánico General de Procesos. Art. 245.