



Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano

RICARDO BARONA BETANCOURT*

RESUMEN

La Constitución Política de 1991, declara desde su artículo 1 que Colombia “es un Estado social de derecho”, por tal razón, el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo y la justicia sociales, para combatir las desigualdades humanas con sus mecanismos políticos y económicos. En esta órbita de aspiraciones políticas y sociales se encuentran en un plano prevalente los principios del derecho laboral, que resultan primordiales en razón de que posibilitan los medios de subsistencia, y la calidad de ésta, para el mayor número de la población; en razón de que son un factor económico del cual dependen de manera general el crecimiento y desarrollo económico; y en razón de que de ellos se desprenden variadas y complejas relaciones sociales concurrentes y divergentes en punto a los intereses que en ellas se traban.

PALABRAS CLAVE: derecho laboral, favorabilidad, *In dubio pro operario*, estabilidad, irrenunciabilidad, derechos adquiridos, mínimo vital.

ABSTRACT

The political constitution of 1991 declares in its first article that Colombia “is a State of social right.” For this reason, the State has the role of promoting development and social justice, and struggling against human inequality with its political and economic mechanisms. In this order of political and social aspirations, principles of labor law are highlighted, given that they provide for the means of livelihood and determine the quality of life for most of the population. Labor law is an economic factor of which economic and social development greatly depend on. Also, various complex social relationships and concurring and diverging interests depend on labor law.

KEYWORDS: Principles of labor law in the Colombian legal system. Favorability. Pro-operary in dubio. Primacy of reality. Stability. Most beneficial condition. Non-renunciability. Acquired rights. Minimal livelihood.

Fecha de recepción: marzo 24 de 2010

Fecha de aprobación: mayo 6 de 2010

* Docente e investigador de la Universidad Autónoma de Colombia. Docente de la Universidad Libre de Colombia. Abogado de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Laboral, Relaciones Industriales y en Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. Candidato a Doctor de la Sociedad de la Información y el Conocimiento, de la Universidad Oberta de Catalunya (España). Candidato a Magíster de los Derechos Humanos, Estado de Derecho y Democracia en Iberoamérica, de la Universidad de Alcalá (España). Jefe del Departamento Laboral de la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación (SCARE).



Favorabilidad

El principio de favorabilidad indica que cuando coexistan normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso, en este evento se aplica la norma más favorable al trabajador. Además, este principio genera la inescindibilidad o conglobamiento, es decir, no se puede extraer de cada norma lo favorable y armar un nuevo texto; solo se puede escoger una norma y aplicarla en su integridad.

Sin embargo, saber si una norma es o no favorable a un trabajador no depende de la apreciación subjetiva de los interesados, sino que se resuelve objetivamente en función de los motivos que han inspirado las normas. La confrontación de las normas debe ser hecha de manera concreta, buscando cuál es la más o menos favorable.

Este principio está consagrado en la legislación colombiana de la siguiente manera:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA (artículo 53). La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

... situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho...

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (artículo 21):

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

CORTE CONSTITUCIONAL:

... Luego también debe la Corte precisar que el principio de favorabilidad solo se circunscribe a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que dicho principio nunca puede aplicarse en tratándose de la valoración de las pruebas. Por lo tanto, en el evento en el cual las disposiciones que se adopten por parte de los jueces en materia legal, deben aplicarse en su integridad y nunca parcialmente...

In dubio pro operario

El principio del *in dubio pro operario* indica la existencia de una sola norma que admite dos o más interpretaciones diversas aplicables a un hecho concreto; entonces en este caso se toma la interpretación más favorable al trabajador. Este principio su-

pone una auténtica duda sobre el alcance de la norma legal, de modo que cuando la norma no existe, no es aplicable recurrir al principio del *in dubio pro operario* para sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla para apartarse del significado claro de la norma, o para atribuirle a ésta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto.

En el derecho laboral existe una evidente limitación a este principio, enunciada ya por la doctrina, consistente en que se aplica al conflicto de normas pero en ningún caso a la apreciación de los hechos. Una cosa es la interpretación de la norma según su *Ratio legis* (principio protector), para favorecer al profesional de la salud, y otra bien distinta es la apreciación de la prueba en procura de la verdad real. El juez, al analizar los hechos con base en las pruebas regulares y oportunamente allegadas al proceso, debe actuar siempre conforme a las reglas de la sana crítica, de manera totalmente imparcial y objetiva puesto que se trata precisamente de un juicio fáctico que registra tan solo lo real, inspirándose en los principios científicos que informan la



En materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal.

crítica de la prueba. Esta verdad real que es el objeto propio del juez cuando indaga los hechos, no puede ser distorsionada ni aun contemplada o interpretada para beneficiar a una de las partes, así se trate del trabajador, que la ley sin duda alguna protege. Nuestro estatuto legal, no autoriza la aplicación de este principio para complementar, interpretar o alterar el alcance objetivo de la prueba en la cual debe sustentarse necesariamente el juicio fáctico del juez, de modo desprevenido, realista e imparcial. Cuando resulta necesario eliminar la duda en la apreciación de los hechos, debe hacerlo el fallador con criterio lógico y no de acuerdo con el principio de favorabilidad, que no viene al caso, pues la ley lo

restringe o lo limita al evento de un conflicto normativo.

En Colombia la legalidad es quizás, en la teoría y la práctica, el principio de mayor aplicabilidad, como quiera que el artículo 230 de la Constitución Nacional así lo consagra para limitar al operador de justicia. En razón de este, en el derecho colombiano puede existir el desarrollo de los principios de favorabilidad e *in dubio pro operario*.

Partiendo del presupuesto anterior, se tendrá que definir cada uno de los principios con claridad, evitando de esta manera la confusión que doctrinalmente se presenta. Así las cosas, el primero es la aplicación de la norma más favorable cuando para el caso concreto existan dos o más normas aplicables; en tanto que el segundo deberá entenderse como la interpretación más favorable cuando de una norma se desprendan varias formas de interpretar el sentido de aquella.

También es necesario aclarar el campo de aplicación de cada uno de ellos. La favorabilidad, por ejemplo, es de exclusiva aplicación en tránsito de dos leyes, en la medida que la ley laboral por ser de orden público, tiene efectos inmediatos y no

altera todos los actos anteriores a la nueva ley; es entonces este principio una excepción a la regla. En tratándose del *in dubio pro operario*, en Colombia solo puede aplicarse a la norma sustancial que se utilizará en el caso concreto, toda vez que el operador de justicia no puede valorar los hechos y las pruebas sino conforme a la lógica y al valor científico que en ellas se incorpora, de lo contrario estaría vulnerando el debido proceso a otros sujetos procesales.

Primacía de la realidad

Según el artículo 53 de la Constitución Nacional, entre los principios que debe tener en cuenta la ley que expida el estatuto del trabajo, se enuncia el de:

...primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales...

Aunque este principio no se haya formulado como tal en la legislación laboral preexistente a la nueva Constitución, su presencia es ostensible en algunas normas, como el artículo 23 del Código Sustantivo que, en su ordinal 2, dispone que una vez reunidos los elementos del contrato de trabajo, se presume que existe este... y



no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen...

Este principio puede enunciarse diciendo que, en materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal¹.

Además, el principio de primacía de la realidad indica que

al presentarse un conflicto entre la realidad y la forma jurídica contrato de trabajo, prevalecen los hechos, la práctica².

Sin embargo, la jurisprudencia ha desarrollado este principio, como sigue.

La Sentencia 8291 del 22 de agosto de 1996, proferida por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral:

... Es principio fundamental del derecho laboral consagrado en el ordinal segundo del artículo 23 del C. S. del T., la primacía del contrato realidad sobre los medios formales usados por las

partes para vincularse entre sí, de suerte que sobre las condiciones aparentes en cuanto a modalidad, lugar de servicio, funciones, remuneración y otras, prima la situación objetiva del trabajador y los hechos que hayan rodeado la prestación del servicio. De esta suerte resulta intrascendente la discusión planteada por la censura sobre el fenómeno de la simulación, como que la ley autoriza al juez laboral para desentrañar la naturaleza del contrato realidad con un fin eminentemente protector del trabajador tal como lo hizo el ad-quem en el sub-lite al concluir que el contrato celebrado entre las partes incluía en la remuneración pactada las comisiones pagadas a un aparente tercero en razón de que su causación se originaba en la prestación de un servicio personal del trabajador ...

La Sentencia C555 del 6 de diciembre de 1994, proferida por la Corte Constitucional indicó:

... La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (C.P., art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto

o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato...

Estabilidad

En Colombia consagran la estabilidad en el empleo los artículos 53 y 125 de la Constitución. El primero es alusivo a todos los trabajadores y el segundo aplicable a los servidores del Estado. Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma

1. ESCOBAR HENRÍQUEZ, FRANCISCO. *Actualidad Laboral, Principios del Derecho Laboral en la Nueva Constitución Nacional*, pág. 18.

2. LAFONT, FRANCISCO. *Tratado de Derecho Laboral Individual*. Bogotá: Editorial Ediciones Ciencia y Derecho, pág. 67.



de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado³.

Por tal razón, la estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad.

Entonces, el principio de estabilidad indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo. Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en

el trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo o la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del trabajador, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia, su venalidad o su bajo rendimiento⁴.

Los principales ejemplos del principio de estabilidad son:

LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA: son aquellos que se encuentran vinculados a un sistema técnico de administración de personal denominado Carrera Administrativa. El anterior sistema busca el siguiente objetivo:

Garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los

empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna⁵.

EL FUERO SINDICAL:

se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo⁶.

EL FUERO DE MATERNIDAD:

ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia⁷.

EL FUERO CIRCUNSTANCIAL:

los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales

3. Sentencia C-479 – 13/08/92. Corte Constitucional con M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

4. Sentencia C-479 – 13/08/92. Corte Constitucional con M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

5. Artículo 27 de la Ley 909 de 2004.

6. Artículo 1 del Decreto 204 de 1957.

7. Artículo 35 de la Ley 50 de 1990.



de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto⁸.

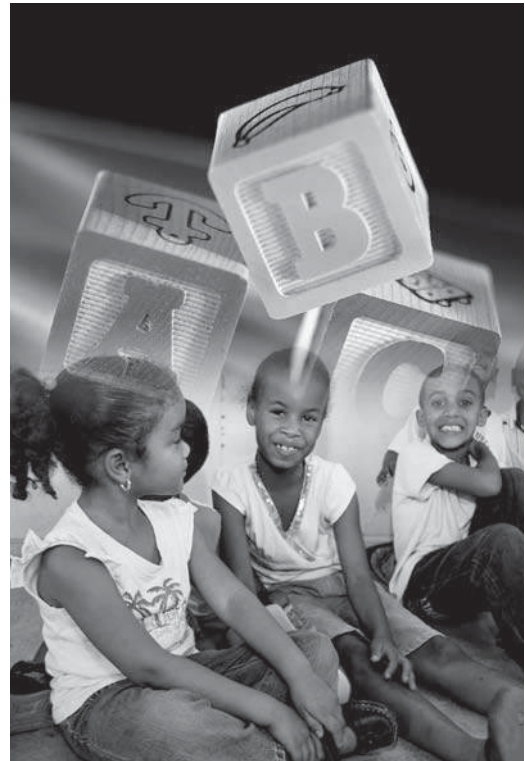
Esta protección comprende a

los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso⁹.

EL FUERO POR DISCAPACIDAD:

en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás

El Estado no debe mirar a sus asociados como simples personas cuya subsistencia se limita a la parte alimentaria, sino que, por el contrario, a esta le son inherentes otra serie de necesidades fundamentales como son la educación, la vivienda digna, la salud, la seguridad social, entre otras.



prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren¹⁰

Condición más beneficiosa

El inciso final del art. 53 de la Constitución nacional dispone:

... La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la

libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores...

En nuestro sentir, este texto consagra la conocida regla de la condición más beneficiosa. Ella implica que, por lo común, las fuentes de producción normativa laboral carecen de virtualidad para desmejorar la situación jurídica del trabajador. En otros términos, las normas laborales nuevas derogan las precedentes siempre y cuando signifiquen

8. Artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

9. Artículo 36 del Decreto 1469 de 1978.

10. Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.



un beneficio para el empleado al que deba aplicarse, con respecto al régimen que este venía disfrutando.

La condición más beneficiosa,

supone la confrontación del régimen laboral que viene aplicándose a cierto trabajador con el régimen que pretende reemplazarlo total o parcialmente, ya que éste sólo puede tener eficacia jurídica frente al mismo trabajador en caso de que resulte beneficiado¹¹.

La consagración constitucional del principio implica una importante innovación, pues la Carta anterior no lo contemplaba o al menos no lo hacía en forma explícita e indiscutible. A este propósito importa recordar el criterio que sostuvo el doctor Manuel Gaona Cruz, en salvamento de voto expuesto ante la Sentencia de Sala Plena de la Corte Suprema, fechado el 9 de septiembre de 1982. En lo pertinente el ilustre ex magistrado, entre otras cosas, dijo:

... Si la constitución instituye especial protección al trabajo por parte del Estado (art. 17), si consagra la intervención es-

tatal en el proceso económico para mejorar a los trabajadores (art. 32) y si expresamente prohíbe desmejorar sus derechos sociales reconocidos en leyes anteriores aún en época de emergencia económica (art. 122), resulta incuestionable que cualquier acto jurídico, llámese ley, decreto reglamentario, o reglamento interno o general de un establecimiento público, que disminuya las condiciones globales de tipo salarial, prescricional o sobre riesgos, del trabajador, legalmente reconocidas, o que autorice su desmejora, así dichas condiciones no se hubieren consolidado en forma individual bajo la égida de los derechos adquiridos, es inconstitucional...

El principio de la condición más beneficiosa es de carácter tuitivo, protector y se entiende como el reconocimiento de una situación concreta que debe ser respetada en caso de un cambio normativo. El efecto general inmediato de la ley tiene su límite y excepción en materia laboral, a causa del principio mínimo fundamental de la condición más beneficiosa; por lo general la ley nueva deroga las anteriores y regula situaciones desde su promulgación a futuro,

pero cuando la ley nueva va en detrimento de los derechos, condiciones o beneficios que establecía la ley anterior, la Constitución y las normas laborales obligan a respetar esa condición más beneficiosa que anteriormente reconocía la ley, o sea, la nueva ley, decreto o normatividad no tendría aplicación ni sucesión normativa pues seguirá rigiéndose por la condición más beneficiosa preexistente.

La condición más beneficiosa no implica, pues, que la ley no se pueda modificar ni que puedan existir cambios normativos o derogación de leyes, por el contrario, la condición más beneficiosa supone que al momento de un cambio normativo o de sucesión normativa, no se pueden desmejorar o menoscabar los derechos de los trabajadores consagrados en leyes anteriores. Si una norma nueva al momento de su expedición contraría este principio, dicha norma es inconstitucional, pues como ya se mencionó es un principio de consagración constitucional que busca la protección de la parte débil de la relación laboral.

11. ESCOBAR HENRÍQUEZ, FRANCISCO. Los Principios del derecho laboral en la nueva Constitución Nacional. *Actualidad Laboral*, noviembre y diciembre de 1991, Bogotá, págs 15 y 16.



Irrenunciabilidad

Uno de los principios enunciados por el artículo 53 de la Constitución es el de “... Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales...”.

Se observa, entonces, que

la filosofía de la irrenunciabilidad tiene desarrollo legal suficiente, con fundamento en el carácter de orden público que se reconoce a las normas del trabajo, vale decir, que el cumplimiento de ellas es estimado como esencial para la conservación del orden social¹².

Así mismo, la irrenunciabilidad es de la esencia del derecho del trabajo, en cuanto:

La legislación laboral tiene su origen (...) y pretende —por medio de la protección del trabajador— evitar que la igualdad formal se convierta en una justificación de la desigualdad real existente (...), el reconocimiento de la desigualdad de las condiciones reales (...), la excepción al principio del derecho romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores.

La conciliación tiene como finalidad que las partes lleguen a un acuerdo sobre sus diferencias dentro de un procedimiento judicial o extrajudicial, como por ejemplo la que se realiza ante un funcionario administrativo, como el inspector de trabajo, quien hará llegar a un entendimiento a las partes para evitar la tramitación propia de una demanda antes de que vayan a un pleito judicial.

(C. Const., sent. T-230/94, mayo 13).

Precisamente el carácter protector del derecho del trabajo es de naturaleza compensatoria para tratar de ajustar en beneficio del trabajador, que es la parte débil en la relación laboral, mediante la limitación a la autonomía de la voluntad o contractualismo, la igualdad formal, dada la desigualdad real.

Por ello la jurisprudencia de la Corte Constitucional afirma que:

No se concibe que pueda tratar en igualdad de condiciones con su empleador, así que

deben dictarse normas que amparen al trabajador y estén por encima de la voluntad de trabajador y patrono. (C. Const., sent. T-462/92, jul. 13).

Por eso se da por reconocida la inferioridad negocial de parte del trabajador y por el carácter alimentario de la retribución derivada del trabajo se afirma el estado de necesidad y cuánto más en una situación como la colombiana en la cual la oferta de empleo es mayor que la demanda (...) (C. Const., sent. T-457/92, jul. 14).

El artículo 53 de la Carta Política consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos

12. Escobar Henríquez, Francisco. Los Principios del derecho laboral en la nueva Constitución Nacional. *Actualidad Laboral*, noviembre y diciembre de 1991, Bogotá, pág. 17.



en las normas laborales —entre ellos el salario—. El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana. (C. Const., sent. T-149/95, abr. 4).

En síntesis,

mediando desigualdad real, económica y social y, en consecuencia, negocial entre trabajador y patrono, la constitución restringe y proscribela igualdad formal en los sujetos de la relación laboral cuando ésta afecta los derechos del trabajador. Dentro de este principio de irrenunciabilidad de beneficios, se proscribetransigir y conciliar, o disponer por renuncia, por derechos ciertos e indiscutibles¹³.

La irrenunciabilidad también se consagra a nivel legal en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo cuando nos indica:

Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

En referencia a algunas excepciones del artículo anterior, tenemos:

LAS QUE SE CONSAGRAN EN LA LEY

Entre las excepciones que se consagran en la ley, en primer lugar, encontramos que el seguro de vida no es obligatorio para los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del empleador (C.S. del T art. 340 literal a). Por el contrario si hubiera cumplido o cumple cincuenta (50) años de edad estando al servicio del establecimiento o del empleador este derecho será irrenunciable.

En segundo lugar, aquellos riesgos que sean precisamen-

te consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del empleador o un establecimiento, debido al propósito de facilitar el acceso al trabajo tanto en la empresa pública como privada, a las personas que por su estado de salud, ya no serían aceptadas en otro lugar para laborar. Aunque no se aplique, puesto que es una realidad que las empresas restringen la contratación de personas que no le van a dar un buen rendimiento económico, pudiendo tener a una persona joven que le generaría más ganancias (C.S. del T. art. 340 literal b).

En tercer lugar, aquellos trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afecten transitoriamente su capacidad de trabajo, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia. (C.S. del T. art. 342 inciso 1).

13. VILLEGAS ARBELÁEZ, Jaíro. *Derecho administrativo laboral*, Tomo I, Bogotá: Editorial Legis, 2002, págs 12 y 13.



Y por último, los trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia. También pueden renunciar al seguro de vida colectivo obligatorio en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

En estas excepciones debemos señalar que la renuncia a sus derechos no es obligatoria, debido a que la ley únicamente faculta al trabajador para que eventualmente desista de sus derechos con la debida presencia de un funcionario del trabajo al momento de celebrarse el contrato o la convención. Claro está que si el empleador, ya sea por desconocimiento u otra razón que no le permita determinar con claridad la edad o el estado de salud del trabajador, celebra el contrato sin requerir la renuncia, no puede eximirse después del cumplimiento de sus obligaciones, justificándose en la falta de conocimiento de dicha situación.

LAS QUE SON CONSECUENCIA DE LA CONCILIACIÓN

Esta es una de las excepciones que nos permite resolver amigablemente los conflictos individuales del trabajo. Únicamente se pueden conciliar aquellos derechos inciertos y discutibles.

La conciliación tiene como finalidad que las partes lleguen a un acuerdo sobre sus diferencias dentro de un procedimiento judicial o extrajudicial, como por ejemplo la que se realiza ante un funcionario administrativo, como el inspector de trabajo, quien hará llegar a un entendimiento a las partes para evitar la tramitación propia de una demanda antes de que vayan a un pleito judicial.

LAS QUE SURGEN EN RAZÓN DE UNA TRANSACCIÓN

En el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo se contempla la validez de la transacción en los asuntos del trabajo, “salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”.

La Corte Suprema de Justicia ha señalado los requisitos que deben concurrir para que el contrato de transacción tenga validez:

- ... 1. La existencia de un derecho dudoso o de una relación

jurídica incierta, aunque no esté en litigio; 2. La voluntad o intención de las partes de mutar la relación jurídica dudosa por otra relación cierta y firme; 3. La eliminación convencional de la incertidumbre mediante concesiones recíprocas” (Casación Civil, diciembre 12 de 1938 – Casación, junio 6 de 1939).

Teniendo en cuenta estos elementos se ha definido con mayor exactitud la transacción, expresando que

es la convención en que las partes, sacrificando parcialmente sus pretensiones, ponen término en forma extrajudicial a un litigio pendiente o precaven un litigio eventual... (Cfr. Sentencia del 6 de mayo de 1966, Tomo CXVI, pág. 86).

LAS QUE APARECEN COMO RESULTADO DE LA PRESCRIPCIÓN

La prescripción tiene ocurrencia en todo ámbito del derecho y su finalidad está enderezada a dar certeza a todas las relaciones jurídicas, ya que de otra forma existiría una incertidumbre permanente frente a los derechos adquiridos y a los títulos que les dieron origen. Por prescripción se entiende el fenómeno en virtud del cual por el transcurso del tiempo se adquieren los derechos reales o se extinguen las obligaciones.



Derechos adquiridos

En relación con los derechos adquiridos analizaremos diferentes definiciones adoptadas por la jurisprudencia y la doctrina:

La sentencia del Consejo de Estado, de junio 6 de 1996, establece:

Los derechos adquiridos que, de acuerdo con la doctrina, son aquellos que han ingresado al patrimonio del titular del derecho. Derecho adquirido puede invocarse respecto de aquellos derechos laborales que el funcionario ha consolidado durante su vínculo laboral.

La sentencia C-168 de la Corte Constitucional, de 20 de abril de 1995, dispone: los derechos adquiridos están íntimamente relacionados con la aplicación de la ley en el tiempo, pues una ley posterior no puede tener efectos retroactivos para desconocer las situaciones jurídicas creadas y consolidadas bajo la ley anterior.

Sin embargo, nuestra Constitución establece una excepción al principio de la irretroactividad de la ley, al consagrar la favorabilidad de las normas penales, la que dejó estatuida en el artículo 29, así:

en materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

El concepto de derecho adquirido ha sido tema de reflexión de innumerables tratadistas, muy especialmente en el campo del derecho civil, oponiendo esa noción a la de mera expectativa. Por vía de ilustración, resulta pertinente aludir a algunos, bien significativos. Veamos.

Para Louis Josserand, decir que la ley debe respetar los derechos adquiridos, es decir que no debe traicionar la confianza que colocamos en ella y que las situaciones creadas, los actos realizados bajo su protección, continuarán intactos ocurra lo que ocurra.

Los hermanos Mazeaud encuentran justificada la diferenciación hecha por la doctrina clásica entre derecho adquirido y expectativa. Para ellos, es derecho adquirido aquél “que ha entrado definitivamente en un patrimonio, o una situación jurídica creada definitivamente” y, expectativa, “es una esperanza no realizada todavía”; por tanto,

los derechos adquiridos deben ser protegidos, incluso contra una ley nueva: ésta no podría

privar de un derecho a las personas que están definitivamente investidas del mismo.

Merlín define los derechos adquiridos como

aquellos que han entrado en nuestro patrimonio, que hacen parte de él y que no puede ya quitarnos aquél de quien los tenemos.

Por derecho adquirido ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, aquel derecho que ha entrado al patrimonio de una persona natural o jurídica, que hace parte de él y, que por lo mismo, no puede ser arrebatado o vulnerado por quien lo creó o reconoció legítimamente.

Mínimo vital

El mínimo vital es, sin lugar a dudas, un principio constitucional que debe ser garantizado por el Estado. Consiste en mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores en aras de no disminuir su calidad de vida; lo que se busca es dar la opción de progreso.

Este principio se encuentra consagrado, como primera medida, en la Constitución Política de Colombia, Art. 53, el cual le da a éste una connotación de



principio fundamental y es del siguiente tenor:

el Congreso expedirá el Estatuto del Trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo...

Al respecto la Corte se ha manifestado diciendo que:

... el mínimo vital garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano ...¹⁴.

Lo cual implica entonces que el Estado no debe mirar a sus asociados como simples personas cuya subsistencia se limita

a la parte alimentaria, sino que, por el contrario, a esta le son inherentes otra serie de necesidades fundamentales como son la educación, la vivienda digna, la salud, la seguridad social, entre otras.

Por otra parte, la Corte también ha dicho que:

... el mínimo vital es consecuencia directa de los principios de Dignidad Humana y de Estado Social de Derecho que definen la organización política, social y económica justa acogida como meta del pueblo de Colombia en su Constitución...¹⁵.

Además agrega la Corte:

... este derecho constituye el fundamento constitucional del futuro desarrollo legislativo del llamado “subsidio del desempleo” a favor de aquellas personas en capacidad de trabajar pero que por la estrechez del aparato económico del país se ven excluidos de los beneficios de una vinculación laboral que les garantice un mínimo de condiciones materiales para una existencia digna...¹⁶.

Así las cosas, tenemos entonces que con el mínimo vital no se

busca únicamente contrarrestar las violaciones al principio de dignidad humana sino garantizar igualdad de oportunidades y nivelación social.

El hecho de que el Código Sustantivo del Trabajo imponga o contemple la existencia de un salario mínimo, no es más que el desarrollo del Art. 53 de la Constitución. Igualmente, con los Convenios Nos. 26 de 1928 y 99 de 1948 y la Recomendación No. 89 de la Organización Internacional del Trabajo, en los cuales se propugna por un salario mínimo que asegure al trabajador un nivel de vida adecuado.

En igual sentido, la Corte ha señalado que el establecimiento del salario mínimo vital y móvil,

“expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades –materiales, sociales y culturales- que se reputan indispensables para reponer sus

14. Sentencia T-011 de 1998 con M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

15. Sentencia T-426 de 1992 con M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

16. *Ibidem*.



energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa...¹⁷.


De ahí que el legislador ha configurado ciertas cautelas orientadas a salvaguardar la institución laboral del salario mínimo para proteger al trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta. De esta manera, ha dispuesto que para fijarlo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos, y las condiciones de cada región y actividad; y, tratándose de los trabajadores del campo, la ley ordena que el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el patrono proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a la habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

Otro mecanismo de protección al salario mínimo y con ello a quienes lo perciben, consiste en su carácter irrenunciable e inembargable. En cuanto a lo primero, se tiene que la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en los que se haya estipulado un salario inferior. Y en cuanto a lo segundo, se trata de una medida que armoniza con la Constitución,

no sólo en lo que hace el Art. 53, el cual garantiza una remuneración mínima, vital y móvil (salario mínimo), sino en relación con el Art. 42, pues la protección del salario no sólo se erige como una garantía para el trabajador, sino para su núcleo familiar...

Referente a la inembargabilidad cabe precisar que según lo su puesto en el Art. 156 del C.S.T., excepcionalmente el salario mínimo puede ser embargado hasta en un 50% a favor de cooperativas legalmente autorizadas o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad a los Arts. 411 y concordantes del C.C.

Por último debe anotarse que la Corte también ha expresado reiteradamente que

... para el trabajador, recibir el salario —que debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, como lo dispone el Art. 53 de la Constitución— es un derecho inalienable de la persona y, por ende, el pago del mismo es una obligación del patrono, que debe cumplir de manera completa y oportuna, a satisfacción del trabajador y de conformidad con lo acordado. Los trabajadores, según el Art. 53 de la Constitución, tienen derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, lo cual significa que el desempeño de sus labores está condicionado al pago periódico de las sumas que el patrono se obliga a cancelarles. El pago del salario tiene su razón de ser no solamente en el imperativo de recompensar el esfuerzo realizado en beneficio de los fines que persigue el patrono, según las reglas de su vinculación laboral, sino como elemental medio de subsistencia para el trabajador y su familia. De allí su carácter esencial en toda relación de trabajo, sea ella contractual o legal y reglamentaria...¹⁸. 

17. Sentencia C-252 de 1995 de la Corte Constitucional.

18. Sentencia C-710/96 M.P. Jorge Arango Mejía.