

## LA TRANSACCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Cristina MANGARELLI\*

SUMARIO: I. *Plan*. II. *Aceptación de la transacción en esta rama del derecho*. III. *Concepto de transacción en el derecho del trabajo. Requisitos de la transacción en materia laboral*. IV. *Transacción y principio de irrenunciabilidad*. V. *Control del juez. Nulidad del acuerdo que no constituye una transacción*. VI. *Efectos de la transacción. La cosa juzgada*. VII. *Conclusiones*.

### I. PLAN

En este trabajo se estudiará el concepto, el alcance, los requisitos y los efectos de la transacción en el derecho del trabajo.

También se hará referencia a la cuestión de si la aceptación de la transacción en esta rama del derecho implica violentar el principio de irrenunciabilidad. Por último, se realizarán algunas conclusiones.

No se analizará la transacción celebrada en el ámbito de los convenios colectivos, la que reviste particularidades que la diferencian del tratamiento de la transacción en el derecho individual de trabajo, y merece un estudio particular.

### II. ACEPTACIÓN DE LA TRANSACCIÓN EN ESTA RAMA DEL DERECHO

El principal cuestionamiento que se le ha realizado a la transacción en la disciplina laboral deriva del principio de irrenunciabilidad que rige en esta rama del derecho.

\* Profesora agregada de derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universidad de la República (Uruguay).

Sin embargo la transacción ha sido admitida por la doctrina tradicional del derecho del trabajo.<sup>1</sup>

En algunos países las normas laborales hacen referencia expresa a la transacción y le señalan sus límites y requisitos.<sup>2</sup>

En otros, los requisitos de la transacción se desprenden del alcance que la ley le dio al principio de irrenunciabilidad.<sup>3</sup>

Mientras que en otras legislaciones, si bien las normas laborales no contienen disposiciones sobre la transacción, la doctrina y la jurisprudencia laboral la admiten, siguiendo la posición de la doctrina laboral tradicional.<sup>4</sup>

### III. CONCEPTO DE TRANSACCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO. REQUISITOS DE LA TRANSACCIÓN EN MATERIA LABORAL

Existe un concepto particular de transacción en el derecho del trabajo que es distinto al del derecho civil. Este concepto particular se extrae, no sólo del análisis de este instituto en la doctrina laboral y en la civil, sino también de los límites que la jurisprudencia de los distintos países le ha marcado a la transacción en materia laboral.

<sup>1</sup> Entre otros Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 2a. ed., México, Porrúa, 1943, pp. 621-623; Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 3a. ed. actualizada, Buenos Aires, Depalma, 1998, pp. 151-154.

<sup>2</sup> El artículo 2113 del Código Civil italiano establece que: “La Renuncia y la Transacción cuyo objeto sean derechos del prestador de trabajo derivados de las disposiciones inderogables de la ley o de las normas corporativas no son válidas...”

En el derecho argentino, la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 15 admite los acuerdos transaccionales “cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes”. Y el artículo 7o. de la LCT dispone la nulidad de los pactos que establezcan “condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas...”

<sup>3</sup> El artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores de España establece que: “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

<sup>4</sup> Es el caso uruguayo. En el derecho francés, el Código de Trabajo no contiene ninguna disposición acerca de la transacción, no obstante lo cual se admite por la doctrina y la jurisprudencia. Véase Péllissier, Jean, *et al., Droit du Travail*, 20a. ed., Dalloz, 2000, p. 542.

Resulta interesante observar que, con disposiciones legales que no son idénticas, los criterios de la doctrina y de la jurisprudencia laboral en torno a la transacción, son similares en los distintos ordenamientos.

Hay elementos que son esenciales en el concepto de transacción que son requeridos tanto en la disciplina civil como en la laboral.

Las particularidades de la transacción en materia laboral surgen fundamentalmente de la vigencia del principio de irrenunciabilidad. El acuerdo transaccional no puede violentar dicho principio, o encerrar una renuncia.

La transacción para ser admitida en materia laboral debe reunir los siguientes requisitos: a) existencia de litigio pendiente o eventual, b) existencia de concesiones recíprocas, c) debe estar referida a derechos dudosos, d) el trabajador debe contar con el debido asesoramiento.

### 1. *Existencia de litigio pendiente o eventual*

Para que exista transacción es necesario que aparezca el litigio. Como señala Gamarra, la transacción tiene por objeto poner fin a una controversia jurídica. Se requiere que exista una pretensión, esto es, la reclamación de un bien de la vida que un sujeto realiza a otro que, al ser resistida por el otro sujeto, deviene en el litigio.<sup>5</sup> Este litigio puede ser pendiente o eventual.

### 2. *Concesiones recíprocas*

Este también es un elemento esencial de la transacción, tal como lo señala la doctrina civil y la laboral.

El civilista Peirano sostiene que en la transacción existen tres ideas fundamentales: a) la existencia de un litigio pendiente o eventual, b) la voluntad de las partes de poner fin a dicho litigio, y c) las concesiones recíprocas.<sup>6</sup>

Advierten en forma acertada Pélissier, Supiot y Jeammeaud que “en derecho del trabajo como en derecho civil no hay transacción en ausencia de concesiones recíprocas”.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Gamarra, Jorge, *Tratado de derecho civil uruguayo*, 2a. ed., Montevideo, Amalio M. Fernández, 1969, t. I, pp. 71-72.

<sup>6</sup> Peirano Facio, Jorge, *Curso de contratos*, Centro de Estudiantes de Derecho, t. III, p. 153.

<sup>7</sup> Pélissier, Jean, *et al.*, *op. cit.*, nota 4, p. 546.

De todos modos, la doctrina y la jurisprudencia laboral realizan interpretaciones particulares del concepto de *concesiones recíprocas*, vinculadas a las especificidades de la disciplina laboral.

En este sentido, Dieste ha sostenido que “no puede hablarse, en rigor de *concesiones* ni, por tanto, de transacciones, cuando el empleador se limita a pagar rubros ciertos, de indiscutible procedencia legal o contractual”.<sup>8</sup>

La Suprema Corte de Justicia de Uruguay en la reciente sentencia núm. 112 de 22.6.2001 sostuvo que, *no hay concesión de la empresa cuando ésta paga lo que estaba obligada a pagar por la ley al trabajador*.

Se trataba de un caso en el que la empresa condicionó el pago de la liquidación por egreso a la firma de un acuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el que se abonó dicha liquidación y se incluyó la expresión *transacción*, y una cláusula que establecía que el trabajador no tiene nada más que reclamar por ningún concepto derivado de la relación laboral. En dicha sentencia la SCJ expresó: “No existieron, en efecto, en el negocio en cuestión concesiones recíprocas de los otorgantes: la empresa no renunció a nada, simplemente abonó lo que estaba obligada —por ley— a pagar al finalizar la relación laboral”.

Otra interpretación laboral del concepto de *concesiones recíprocas* es considerar que el *pronto pago*, esto es, el pago de determinadas sumas al trabajador evitándole realizar el reclamo judicial, no puede ser tomado como concesión de la empresa, cuando dichas sumas eran las que estaba obligada legalmente a abonar.

Esta posición también fue sostenida en la sentencia de la SCJ núm. 112/2001 mencionada, en la que se indicó que

...el Tribunal de Apelaciones desconoce lo dispuesto en el inc. 4 del artículo 1288 CC —según el cual hay causa ilícita cuando una parte promete algo a la otra para que cumpla lo que le impone de antemano la ley— cuando sostiene como criterio técnico básico de amparo de la defensa de la transacción la opinión de la demandada al abonar tales sumas al trabajador, librándolo de una reclamación judicial de pago, hizo una concesión. Ello porque la empresa estaba obligada legalmente a abonar los correspondientes rubros; de donde en concepto de la Corte el pago de los mismos al momento del cese

<sup>8</sup> Dieste, Juan Francisco, “La transacción en el derecho del trabajo, con especial referencia a la impugnación de las actas transaccionales celebradas en el MTSS”, *La justicia uruguaya*, t. 117, p. 73.

de la relación laboral (el “pronto pago” aludido por la empresa) no importó beneficio alguno para el trabajador...

Los dos elementos que acabamos de mencionar, existencia de litigio (pendiente o eventual) y de concesiones recíprocas, son recogidos por el Código Civil uruguayo en el artículo 2147 que dispone: “La transacción es un contrato por el cual, haciéndose recíprocas concesiones, terminan los contrayentes un litigio pendiente o precaven un litigio eventual...”.

### 3. Res dubia. *Derechos dudosos*

Es en este elemento donde radican las mayores diferencias entre la transacción en materia laboral y en materia civil.

La doctrina civil clásica exigía la existencia del elemento *res dubia*, esto es, que el derecho fuera incierto o dudoso. Pero la doctrina civil moderna ha dejado de lado este requisito.<sup>9</sup>

Se sostiene que la transacción es admisible aun cuando no exista incertidumbre acerca del derecho, por varios motivos: “Litigantes absolutamente seguros de su derecho y convencidos de su razón pueden transar, sin embargo, porque se tiene necesidad inmediata del dinero, porque la duración del proceso hace temer que el adversario se vuelva insolvente, por dificultades en la prueba, por evitar gastos y preocupaciones del proceso, por razones de índole familiar, etc.”.<sup>10</sup>

Sin embargo, en el derecho del trabajo, es necesario para que exista transacción que aparezca el elemento *res dubia*, entendido éste como *derechos dudosos*.

En efecto, no basta para validar una transacción en el derecho del trabajo, la circunstancia de que el trabajador tenga necesidad inmediata de dinero, o que tema que la empresa se vuelva insolvente durante el largo tiempo que insume el juicio, sino que hay que tener en cuenta si el derecho de que se trata es *dudoso*.

La razón de ello radica en la aplicación del principio de irrenunciabilidad. No se violenta dicho principio en la medida de que la transacción se refiera a derechos dudosos.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Véase Gamarra, Jorge, *op. cit.*, nota 5, pp. 75-76.

<sup>10</sup> Gamarra citando a Viterbo, *ibidem*, p. 76.

<sup>11</sup> Véase capítulo 3.

#### 4. *El trabajador debe contar con el debido asesoramiento*

Es necesario que el trabajador se encuentre debidamente asesorado a la hora de la firma del acuerdo, de modo que conozca el alcance y efectos del mismo.

En algunos ordenamientos se requiere que se efectúe ante la autoridad judicial o administrativa (por ejemplo la Ley de Contrato de Trabajo argentina artículo 15). En Uruguay no existe dicha limitación, por lo que, en principio, puede ser válida una transacción privada. Claro está que el acuerdo tendrá que reunir los requisitos de toda transacción en materia laboral, a los cuales nos hemos referido precedentemente, y el trabajador deberá contar con el asesoramiento de su abogado, de modo de que existan las debidas garantías de que conoce el alcance del acuerdo que suscribe.

En algún caso, la jurisprudencia ha admitido la validez del acuerdo transaccional privado, en el que comparece el trabajador asistido de su abogado y se prueba que recibió el debido asesoramiento antes de su firma.

Corresponde preguntarse si basta que el acuerdo se celebre ante la autoridad administrativa para que valga como transacción.

Algunas sentencias uruguayas han sostenido que si el acuerdo se realiza ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con intervención de un funcionario de dicho ministerio, constituye una garantía para el trabajador.

En una posición distinta, otros fallos han anulado o restado eficacia a transacciones celebradas ante dicho ministerio, si éstas no reúnen los requisitos esenciales de la transacción (concesiones recíprocas y *res dubia*).

Entendemos que el debido asesoramiento es esencial para que el acuerdo pueda ser considerado una transacción. De todos modos, podrá el juez restar eficacia al acuerdo celebrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de la conciliación administrativa, si entiende que no se trata de una transacción por la ausencia de concesiones recíprocas y de *res dubia*.

#### IV. TRANSACCIÓN Y PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Algunos se han preguntado si aceptar la transacción en el derecho del trabajo contraviene el principio de irrenunciabilidad.

Sin embargo, admitir la transacción en esta rama del derecho, no supone violar el principio de irrenunciabilidad. Ello por dos razones:

- a) Porque existen concesiones recíprocas.
- b) Porque la transacción que se admite es la que refiere a derechos dudosos.

En la renuncia existe un desprendimiento gratuito. Mientras que en la transacción, en tanto las concesiones son recíprocas, el trabajador recibe un beneficio por la concesión que realiza.

Plá Rodríguez lo explica del siguiente modo: “como la transacción es bilateral no significa sacrificar gratuitamente ningún derecho, puesto que, a cambio de una concesión, se obtiene siempre alguna ventaja o beneficio”.<sup>12</sup>

Por su parte la SCJ uruguaya ha sostenido en la sentencia núm. 112 de 22.6.2001 mencionada que “la transacción, si bien es mirada con algún recelo por el derecho del trabajo —en tanto la autonomía de la voluntad puede encontrarse limitada— ha sido admitida por la Corte siempre que medien concesiones recíprocas. Toda concesión que pueda efectuar el trabajador es pues válida en la medida que exista una concesión del empleador”.

Pero lo que nos parece fundamental en la consideración de que la transacción no lesiona el principio de irrenunciabilidad, es que al aceptar solamente la validez de la transacción que refiere a *derechos dudosos*, el trabajador no tenía reconocido ese derecho a su favor, por lo que entonces no pudo existir renuncia.

Recordemos que la renuncia es “un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor”.<sup>13</sup> Como explica Ojeda Avilés, el efecto que se busca es la salida del patrimonio de un determinado bien.<sup>14</sup>

En consecuencia, si no hay un derecho reconocido a favor del trabajador —y no lo hay porque el derecho es dudoso— no puede hablarse de renuncia.

Por lo general, la doctrina laboral no se ha preocupado en distinguir el derecho litigioso del dudoso, limitándose a sostener que se acepta la validez de la transacción porque se cambia un derecho *litigioso o dudoso* por un beneficio concreto y cierto.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Plá Rodríguez, Américo, *op. cit.*, nota 1, p. 154.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 118.

<sup>14</sup> Ojeda Avilés, Antonio, *La renuncia de derechos del trabajador*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1971, p. 135.

<sup>15</sup> En esta posición puede situarse a Plá Rodríguez, *op. cit.*, nota 1, p. 154. También a Süsskind, Arnaldo, *et al.*, *Instituições de Direito do Trabalho*, 19a. ed., actualizada por Arnaldo Süsskind y Lima Teixeira, LTR, 2000, vol 1, pp. 212 y 221.

Por nuestra parte, preferimos distinguir entre derecho litigioso y derecho dudoso, ya que puede existir litigio (pendiente o eventual) y el derecho no ser dudoso. Y en la transacción laboral lo que valida la posibilidad de transigir es que el derecho sea dudoso.

En otras palabras, no es suficiente que exista un litigio para que pueda admitirse la transacción en materia laboral. Además de la existencia de litigio (pendiente o eventual) y de concesiones recíprocas, el derecho sobre el que se transige debe ser dudoso.

Por ejemplo, en el caso del reclamo de horas extras, es posible transigir acerca del número de horas extras, ya que para tener derecho a cobrar el número que reclama el trabajador, debe probarlas. Otro ejemplo es el caso de la indemnización por despido, cuando la empresa sostiene que el trabajador no tiene derecho a ella por haberse configurado la notoria mala conducta.

En el derecho uruguayo, Sarthou ha afirmado que “La transacción se tipifica por la existencia de derechos dudosos (*res dubia*) y por las concesiones recíprocas como remedio”.<sup>16</sup>

Y el procesalista Tarigo, cuando se refirió a la cuestión de si la transacción se encuentra prohibida o permitida en materia laboral, también marcó la vinculación entre la existencia de *derechos dudosos* y las concesiones recíprocas. Sostiene que “la transacción no puede ser reducida a la mera suma de renunciaciones de una y otra parte, ya que lo que tipifica la transacción es la *res dubia*, es decir, la existencia de derechos dudosos en cuanto aparecen fundados en situaciones de hecho controvertidas, y, como lógica consecuencia de ello, la existencia de concesiones recíprocas”.<sup>17</sup>

Por su parte Nicolliello precisa que: “No se trata de renunciar a derechos con existencia demostrada, sino a situaciones de incertidumbre”.<sup>18</sup>

En una sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. turno del año 1993 (sent. núm. 191 de 28.7.93), se señaló citando a Nicolliello, que no se renuncia a derechos con existencia acreditada sino a situaciones de incertidumbre, y se agregó “se transige sobre pretensiones no sobre derechos”.

<sup>16</sup> Sarthou, Helios, “Aspectos de la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo”, *Revista Derecho Laboral*, t. XV, núm. 86-87-88, mayo-diciembre, 1972, p. 372.

<sup>17</sup> Tarigo, Enrique E., *Nuevo proceso laboral uruguayo*, Colegio de Abogados del Uruguay, FCU, 1974, p. 69.

<sup>18</sup> Nicolliello, Nelson, *La nueva justicia laboral uruguaya*, p. 34.



Con relación al derecho español, Alonso Olea y Casas Baamonde refiriéndose al artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores que admite el principio de irrenunciabilidad, señalan que

lo que probablemente se quiere prohibir es la renuncia pura y simple, y sin compensación (en los finiquitos especialmente...). Pero no parece que obste a la validez de las transacciones que puedan ser concertadas en conciliación, supuestos que no son de renuncia como pacto expreso abdicativo de derechos sin compensación, sino de transacción como contrato en evitación de un pleito (CC, artículo 1.809), de juego posible, aunque muy matizado en cuanto a los derechos irrenunciables —sobre la base de que éstos son inciertos...<sup>19</sup>

Nos parece que para estos autores también reposa la razón de la admisión de la transacción, en la explicación de que los derechos son inciertos.

Para validar entonces la transacción en materia laboral, debe ponerse el acento no sólo en la existencia de concesiones recíprocas, sino también en el carácter dudoso del derecho sobre el que se transige.

## V. CONTROL DEL JUEZ. NULIDAD DEL ACUERDO QUE NO CONSTITUYE UNA TRANSACCIÓN

Si el acuerdo no reúne los requisitos que señalamos precedentemente, no constituye una transacción.

Por lo general se admite en los distintos países que el juez controle si el acuerdo configura una transacción. En caso de que entienda que no se dan los requisitos de la misma, puede declarar la nulidad del acuerdo. En algunas legislaciones, dicha nulidad se encuentra prevista expresamente en la norma. En otras, como en el caso uruguayo, no existe norma específica que así lo disponga, pero de todos modos los jueces analizan los acuerdos, estudian si reúnen los requisitos para admitir su validez, y en caso contrario condenan a pagar los rubros que se sostenía estaban incluidos en la supuesta transacción, o las diferencias entre lo abonado por dicho acuerdo y lo que correspondía pagar.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María Emilia, *Derecho del trabajo*, 10a. ed., Madrid, Facultad de Derecho Universidad Complutense, 1988, p. 707.

<sup>20</sup> Puede ser invocado el artículo 8o. del Código Civil uruguayo, que establece que lo hecho contra las leyes prohibitivas será nulo, si en las mismas no se dispone lo contrario.

Algunas sentencias han declarado la *nulidad* del supuesto acuerdo transaccional, y han condenado al pago de los rubros reclamados.

En una sentencia se sostuvo que si bien el acta conciliatoria celebrada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no era nula “ya que fue otorgada con los requisitos legales correspondientes”, de todos modos se le restó eficacia a la transacción, porque se entendió que no habían existido recíprocas concesiones, y se condenó al pago de los rubros reclamados con descuento de lo abonado en virtud del acuerdo contenido en dicha acta (sent. núm. 97 de 26.4.95 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo del segundo turno).

## VI. EFECTOS DE LA TRANSACCIÓN. LA COSA JUZGADA

Si la transacción reúne los requisitos que exige la doctrina y la jurisprudencia laboral, tiene los efectos de la cosa juzgada.

En el caso uruguayo ello surge del artículo 2161 del Código Civil que establece que: “La transacción, en cuanto extingue los derechos y obligaciones que las partes hubiesen renunciado, tiene respecto de ellas toda la autoridad del la cosa juzgada”.

Los jueces laborales utilizan esta norma para otorgarle a la transacción los efectos en ella previstos.

Si el juez llega a la conclusión de que la transacción es válida, por reunir los requisitos exigidos por la doctrina y haber sido celebrada con las garantías suficientes, aplica el artículo 2161 del CC, para señalar que la transacción tiene respecto de las partes el valor de la cosa juzgada.

La jurisprudencia laboral ha invocado dicha disposición, y el artículo 1291 inc. 2 del CC que establece que los contratos “forman una regla a la cual deben someterse las partes como a la ley misma”, a efectos de rechazar algunos reclamos tendientes a dejar sin efecto los acuerdos transaccionales.

El razonamiento que utilizan los jueces es el siguiente: la transacción es un contrato, que si bien extingue determinadas obligaciones, hace nacer

Por lo general las sentencias se refieren a casos en los que el trabajador reclama un rubro que considera no se encontraba contenido en el acuerdo (por ejemplo, daños y perjuicios por despido abusivo), pero también se ha solicitado el pago de las diferencias entre lo que correspondía abonar y lo que pagó el empleador en función del acuerdo celebrado.

otras, siendo aplicable el artículo 1291 inc. 1 CC, y es posible requerir la buena fe en su cumplimiento (artículo 1291 inc. 2 CC).<sup>21</sup>

## VII. CONCLUSIONES

Podemos señalar a modo de conclusiones las siguientes:

1. Existe un concepto particular de transacción en materia laboral, que se extrae no sólo de los elementos esenciales de este instituto requeridos en esta disciplina, sino también de los límites que la jurisprudencia le ha señalado.
2. Desde el punto de vista conceptual, son requisitos esenciales de la transacción laboral, además de la existencia de litigio (pendiente o eventual), la existencia de concesiones recíprocas y de *res dubia*. A ello se agrega que el trabajador debe contar con el debido asesoramiento.
3. La *res dubia* debe entenderse como derecho dudoso. No es lo mismo derecho litigioso que derecho dudoso, ya que puede existir litigio y el derecho no ser dudoso. Además de la existencia de litigio (pendiente o eventual), el derecho sobre el que se transige debe ser dudoso.
4. Admitir la transacción en el derecho del trabajo no supone violar el principio de irrenunciabilidad. Ello por dos razones: porque existe transacción si hay concesiones recíprocas, y porque la transacción que se admite es aquella que refiere a derechos dudosos. No se trata de un desprendimiento gratuito, como en el caso de la renuncia. Y si el derecho es dudoso, no hay un derecho reconocido a favor del trabajador, por lo que no puede haber renuncia, la que existe cuando el sujeto abandona un derecho reconocido en su favor.

<sup>21</sup> Suprema Corte de Justicia, sent. 797/96, *Anuario de jurisprudencia laboral 1996-1997*, caso 1906; Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. turno, sent. 336/96 y sent. 148/97, *Anuario de jurisprudencia laboral 1996-1997*, casos 1899 y 1900.