

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		i(44)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	TATIANA MILENA TELLEZ CALDERON		
FACULTAD	DE EDUCACION, ARTES Y HUMANIDADES		
PLAN DE ESTUDIOS	DERECHO		
DIRECTOR	LEIDON ELIECER PRADO GOMEZ		
TÍTULO DE LA TESIS	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO EN COLOMBIA		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>CON LA PRESENTE ELECCION DEL TEMA DE INVESTIGACION JURIDICA DONDE DESARROLLAREMOS Y ANALIZAREMOS LAS DISPOSICIONES DE EFICACIA Y SU FUERZA COERCITIVA DE CARA AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD VINCULADO ESTRECHAMENTE CON EL DERECHO AL TRABAJO EN COLOMBIA, EL CUAL DESGLOSAREMOS TENIENDO EN CUENTA LAS GARANTIAS Y PROTECCIONES ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCION.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 44	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM: 1



**PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO EN ii
COLOMBIA.**

AUTORA

TATIANA MILENA TÉLLEZ CALDERÓN

Trabajo de grado modalidad monografía presentado para obtener el título de abogada

DIRECTOR

DR. LEIDON ELIECER PRADO GÓMEZ.

Abogado

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER SECCIONAL OCAÑA

FACULTAD DE EDUCACION, ARTES Y HUMANIDADES

PLAN DE ESTUDIOS DE DERECHO

Ocaña, Colombia

Octubre, 2020

“Quizás el trabajo más agradecido es aquel que refleja el fruto de tus esfuerzos y la necesidad de sentir el deber y querer cumplido, una y otra vez le pedimos al tiempo lo posible y dejamos de ser parte de la rutina por un propósito que nos une como sentimiento de superación.

El reconocimiento más sincero es aquel que eleva nuestro ser al grado de satisfacción por la formación impregnada desde la humanidad de la academia, hoy con orgullo confiamos este proyecto de vida a familiares y amigos cercanos que motivaron y no dejaron olvidar la verdadera razón por la que emprendimos este viaje de conocimiento jurídico.”

TATIANA MILENA TÉLLEZ CALDERÓN

Capítulo 1. Aspectos del origen del derecho al trabajo, la seguridad social y el principio de irrenunciabilidad.....	1
1.1 La seguridad social su origen y referencia en Colombia.	1
1.2 Análisis y Conceptos del Derecho laborales respecto del principio de irrenunciabilidad en Colombia.....	3
1.3 Concepto del principio de irrenunciabilidad.....	4
1.4 Diferencia entre derecho y principio.....	5
1.5 Los fundamentos de los derechos.....	6
1.6 Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	7
1.7 Normatividad Jurídica.....	9
1.8 Análisis y avance de la jurisprudencia, en relación al principio de irrenunciabilidad y el derecho al trabajo.....	11
Capítulo 2. Inconvenientes para aplicar el principio de irrenunciabilidad frente a la seguridad social y el trabajo.....	15
2.1 El progreso del principio de irrenunciabilidad dentro del derecho al trabajo con respecto a la jurisprudencia.....	15
2.2 El Trabajo como un Derecho Fundamental.....	17
2.3 El Trabajo como Derechos Fundamentales de Segunda Generación.....	18
2.4 Aplicación del principio de irrenunciabilidad.....	20
2.5 Principio de Irrenunciabilidad frente a las normas de carácter ordinario.....	21
Capítulo 3. Políticas y programas del estado encaminados al amparo del derecho laboral del trabajador en Colombia.....	23
3.1 Avances Normativos.....	23
3.2 Conciliación y mecanismos alternos de solución de controversias.....	24
3.3 Control a la tercerización laboral y formalización de las relaciones laborales.....	25
Conclusiones.....	27
Referencias.....	32

Tablas

vii

Tabla 1 Distribución de la Seguridad Social en Colombia.....	2
--	---

Para iniciar a desarrollar el tema que abarca nuestra investigación jurídica, comenzaremos por analizar el derecho al trabajo y su relación con el principio de irrenunciabilidad el cual es entendido como aquellos derechos irrenunciables de los cuales no cabe discusión o negociación sobre estos.

La Constitución Política de 1991, en su artículo 53 y el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, establecen esta irrenunciabilidad en los derechos mínimos a favor del trabajador como protección de las garantías fundamentales en materia laboral, dado que este principio nos muestra una noción de protección y de reivindicación derivada del derecho laboral y constitucional el cual está dirigido específicamente hacia el trabajador.

Por consiguiente, los derechos que ya han sido obtenidos a favor del empleado no podrán ser objeto de renuncia, dado que el fin de este principio está desarrollado por el Estado para proteger a todos los empleados, para que los trabajadores puedan obtener las garantías constitucionales como el de tener un mínimo de bienestar individual y familiar con la finalidad de acceder a una vida digna.

El principio de irrenunciabilidad es una disposición legal de orden público que regula temas sobre el trabajo humano, el cual sustrae la autonomía de las personas, arrebatándoles la voluntad privada de los derechos y prerrogativas contenidos en este principio con la finalidad de proteger las garantías laborales se estableció en apoyo de los trabajadores, entre los cuales podemos encontrar las prestaciones sociales y por ende el salario mínimo.

El pensamiento de la irrenunciabilidad de derechos mínimos, vista desde el derecho laboral tiene un desarrollo legal adecuado a los fundamentos bases de los caracteres de orden público, los cuales son contemplados por la estipulación del derecho al trabajo, de todo esto

podemos entender como el acatamiento de este principio considerado fundamental en la ix
protección y preservación de los trabajadores.

Por lo anteriormente descrito contemplare el siguiente problema jurídico: **¿Es posible que una norma de carácter ordinario pueda restringir la aplicación del principio de irrenunciabilidad particularmente constitucional al derecho al trabajo y la seguridad social, descrito en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 14?**

La finalidad de este principio, así como el de todos aquellos de naturaleza laboral, que surge con la necesidad imperativa de proteger y garantizar el mínimo de derechos a los más vulnerables en este caso el de los trabajadores y no el de los patronos.

Por consiguiente, con el fin de desplegar este estudio de monografía jurídica se examinará el precepto normativo del principio de irrenunciabilidad con un enfoque en el derecho laboral, en el cual se analizarán las normatividades y por ende la jurisprudencia y la doctrina, con el fin de exponer las metas y propósitos propuestos con la finalidad de dar respuesta a una formulación del problema jurídico el cual desglosaremos en el libro a desarrollar.

Para la delimitación del tema de investigación jurídica, el cual será regido por medio de la legislación actual de Colombia, tales como: el Código Sustantivo del Trabajo, la Constitución Política de 1991, y toda la normatividad vigente hasta el año 2019.

Todo esto con la finalidad de conocer la reglamentación, los vacíos y sus consecuencias jurídicas del principio de irrenunciabilidad en materia laboral frente acción o conducta del Estado frente al control legislativo sobre las garantías y protecciones establecidas para garantizar el mínimo de derechos laborales para alcanzar una vida digna en Colombia presentado en esta investigación que estará delimitada en todo el territorio Nacional.

Con la presente elección del tema de investigación jurídica donde desarrollaremos y analizaremos las disposiciones de eficacia y su fuerza coercitiva de cara al principio de irrenunciabilidad vinculado estrechamente con el derecho al trabajo en Colombia, el cual desglosaremos teniendo en cuenta las garantías y protecciones establecidas en la Constitución.

Con la finalidad de entregar un mayor entendimiento sobre el tema de investigación jurídica abarcaremos las diferentes concepciones establecidas por nuestra jurisdicción en la doctrina y la jurisprudencia sobre el tema del Derecho al Trabajo, todo esto para poder abarcar el principio de Irrenunciabilidad con un sentido más amplio, visto desde los fundamentos básicos del derecho laboral.

Es así, que el Código Sustantivo del Trabajo estipula ciertos derechos laborales los cuales tienen la condición de irrenunciables, dicho de otra manera, el empleado no podrá renunciar a estos derechos ni teniendo su voluntad, por consiguiente tampoco podrá renunciar por la exigencia del patrono o un tercero, ya que estos derechos son imprescriptibles y no negociables.

Lastimosamente nuestra verdad sobre el derecho laboral en Colombia que al parecer desconoce estos principios, dado que el empleado por lo general no tiene conocimiento para exigir estos derechos, o tiene el temor de quedarse sin empleo, aunque, frente al impedimento de poder obtener la asesoría jurídica necesaria para poder defender sus derechos, asesoría que en varias ocasiones no es posible acceder a ellas ni en las oficinas de trabajo.

En Colombia dentro de nuestro ordenamiento jurídico, se conoce como principio de irrenunciabilidad de derechos a aquellos derechos a los que no se puede renunciar, dado que protegen al trabajador, para poder proteger al trabajador se restringe la autonomía de la voluntad para que no exista coacción por parte del patrono o de algún tercero. Por consiguiente, el

empleado está impedido de renunciar libremente de las protecciones y garantías

xi

constitucionales que confiere el derecho laboral, aunque se logre renunciar a estos derechos.

Todo esto encaminado a la búsqueda real de un amparo o protección que abarca el derecho al trabajo y que debe proteger a todos los trabajadores sin discriminación y en específico los que están en un contexto de vulnerabilidad en Colombia en pro de generar el interés a las instituciones jurídicas.

Este trabajo propuesto de monografía de investigación se realiza por medio del método descriptivo, de tal forma que se utilizara en la investigación en atención a lo que se pretende estudiar y evaluar ciertas problemáticas jurídicas relacionada con la particularidad de una sociedad o contexto en específico.

PALABRAS CLAVE: Autonomía, Derechos, Empleado, Garantías, Impedimentos, Irrenunciabilidad, Jurisprudencia, Mediación, Normatividad, Renuncia, Restricción, Trabajo.

Capítulo 1. Aspectos del origen del derecho al trabajo, la seguridad social y el principio de irrenunciabilidad.

1.1 La seguridad social su origen y referencia en Colombia.

Inicialmente, se desarrolló en la Unión Europea gracias al estadista y político alemán, el señor Canciller Otto Von Bismarck, incluyendo países tales como Rusia, Inglaterra, Austria, Alemania, y otros, lográndose posteriormente su llegada a Latinoamérica, llegando a Chile en el año 1923; sin embargo, hasta el año de 1945 es que Colombia lo acoge con el nacimiento de la **“CAJA NACIONAL DE PREVISIÓN SOCIAL” (CAJANAL)**, creada por la Ley 6ª de 1945 y transformada en empresa industrial y comercial del Estado, descentralizada de la rama ejecutiva del orden nacional, mediante la Ley 490 de 1998, vinculada al Ministerio de la Protección Social.

Y subsiguientemente con el distinguidísimo **“INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES”**, creado por la Ley 90 de 1946, dividiéndose de esta manera la seguridad social, así:

Tabla 1

Distribución de la Seguridad Social en Colombia

CAJANAL	INSTITUTO SEGUROS SOCIALES
Pertenecientes al Sector público.	Pertenecientes al sector privado.

Fuente: Autor propio

Es así, que con la ejecución y postura de Colombia con relación a la Seguridad Social, en su Constitución Política de 1991, en el artículo 48 se estableció que la seguridad social como servicio público de obligatorio cumplimiento, el cual se encuentra subyugado bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en concordancia con los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, de acuerdo a lo establecido por la Ley. Y se establece la garantía de protección a todos los asociados del Estado el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

Es así, que el Ministerio del Trabajo en su página web define la Seguridad Social de la siguiente forma:

La seguridad social es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar. (Ministerio del trabajo, 2019).

1.2 Análisis y Conceptos del Derecho laborales respecto del principio de irrenunciabilidad en Colombia.

El origen de los derechos laborales, han hecho parte de los diferentes estudios por parte de los doctrinantes “**IUSLABORALISTAS**”, en el cual se encuentra muy especialmente al profesor Romagnoli (1997), en su libro *El derecho, el trabajo y la historia*, cuyo doctrinante, expresa lo siguiente: “Nacido de una costilla del derecho privado, hasta mediados del siglo XX fue una disciplina accesoria también en la organización universitaria del saber jurídico, aunque ésta había dado paso a las especializaciones desde finales del siglo XIX” (Romagnoli, U., 2005, pág. 20).

El origen del derecho al trabajo, empezó a fundamentarse en diversas estructuras jurídicas, teniendo como institución principal en Colombia, “**El contrato**” como consecuencia de los reconocimientos propios con respecto a las vinculaciones íntimas del derecho civil en relación al derecho del trabajo.

Expidiéndose de esta manera, en el siglo pasado, la primera normatividad en materia laboral en Colombia, así mismo, en nuestro país esta disciplina se le dio una apertura y una implementación por medio de la promulgación de la Ley 10 de 1934, "Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados", reglamentando así el precepto de empleado y de cómo formalizar las vinculaciones laborales como sus beneplácitos y auxilios; sin embargo, en el año de 1950 después de 15 años, postrero de la promulgación de la Ley 10 de 1934, se emana el Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo),

que rigió el primero de enero 1951.

Ahora bien, el Derecho del Trabajo, hoy en día es llamado también el Derecho Laboral, es de esta manera que encontramos el concepto en el diccionario Definición ABC, señalando lo siguiente:

El Derecho del Trabajo, tal como lo dice su nombre, es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc. (Diccionario Definición ABC., 2019).

1.3 Concepto del principio de irrenunciabilidad.

El principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de carácter Público de los beneficios y garantías, otorgados a los trabajadores. Este principio supone una limitación a la autonomía de la voluntad, igualmente, es el medio por el cual, los legisladores lo utilizan para la protección de los trabajadores, en sus estados de penuria, contra sí mismo.

En Colombia la Constitución de 1991, establece al principio fundamental de irrenunciabilidad como aquellos beneficios mínimos que debe tener el trabajador los cuales se encuentran determinados dentro de la normatividad de la jurisdicción laboral entre estos tenemos el salario como uno de los beneficios más relevantes que se encuentran establecidos en la normatividad laboral.

El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se fundamenta en los postulados constitucionales como lo es el mejoramiento continuo de las formas de vida de los ciudadanos del Estado y en la dignidad humana del empleado. Puesto que las normatividades legales que tipifican todas las disposiciones relevantes del trabajo humano pertenecen al precepto público.

Por consiguiente, todos los derechos y beneficios que son reconocidos por el principio de irrenunciabilidad del derecho al trabajo se derivan de la autonomía de la voluntad privada, por ende, constitucionalmente no podrá ser posible cambiar las condiciones de trabajo que desmejoren las condiciones del empleado, puesto que este posee su soporte jurídico en las disposiciones legales de carácter fundamental de estos beneficios para lograr la protección y conservación de la dignidad humana.

1.4 Diferencia entre derecho y principio.

En nuestro ordenamiento jurídico, más exactamente en el Código Sustantivo del Trabajo, se vislumbran unas series de derechos en materia laboral los cuales son de un carácter irrenunciable, esto quiere decir, que los trabajadores no pueden por su propia voluntad renunciar a tales derechos mínimos, y menos por las exigencias de los empleadores o de terceros, y por ende son derechos que tampoco son negociables ni transables.

Con lo anteriormente descrito, se puede describir que la diferencia entre el principio y los derechos radican dentro del ámbito laboral:

Es así que los derechos nacen gracias al carácter público, gracias a las disposiciones imperativas que se dan dentro del contrato laboral que se suscriben por medio de la autonomía de la voluntad donde juega la voluntad privada y la libre manifestación y disposición de las partes, tales como el salario, a las vacaciones, a las primas, con todo lo relacionado a la seguridad social.

Y por consiguiente el principio, a diferencia de los derechos, instituye expresamente el medio para brindar el aseguramiento de los cumplimientos efectivos de las normas públicas, los cuales dan nacimiento a los derechos emergentes durante todos los momentos de la relación laboral habida, que protege dicho principio.

1.5 Los fundamentos de los derechos.

Los fundamentos de los derechos, se dan desde el inicio propio del contrato ya sea escrito o verbal, ya que, en la normatividad jurídica, en materia laboral así lo expresa, de esta manera, según los doctrinantes Zapata de Tamantini & Tamantini (1987), en su Tomo 14 en su libro “Trabajo y seguridad social”, definen lo siguiente:

La ley prevé que para que el trabajador pueda renunciar a derechos adquiridos por una convención privada debe intervenir la autoridad judicial o administrativa previa resolución fundada. Los derechos futuros son disponibles, pero si la renuncia fuere lesiva para el trabajador este puede atacar el acto, por lesión subjetiva o vicios del

consentimiento o por aplicación directa del principio de la Buena fe estando la prueba a cargo del trabajador. (Zapata de Tamantini, M. E. & Tamantini, C. A., 1987, pág. 113).

1.6 Principio de irrenunciabilidad de derechos.

Elaborado entonces un repaso dentro del marco histórico desde lo conceptual y teórico en relación al Trabajo y la Seguridad Social en Colombia, es necesario acordarse de lo expuesto en los subtítulos anteriores, donde nuestra Constitución Política, expuso al país como un Estado Social de Derecho, dándole una relación frente al planteamiento de aplicación, creación de políticas públicas que vayan encaminadas a lo social, encontrando como tales el Derecho del Trabajo y por ende la Seguridad Social; es así, que el Estado brinda la protección a través de la Constitución en los artículos 48 y 53.

No obstante, el Artículo 48 de la Constitución Política de 1991, considera que la seguridad social como servicio público de obligatorio cumplimiento, el cual se encuentra subyugado bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en concordancia con los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, de acuerdo a lo establecido por la Ley. Y se establece la garantía de protección a todos los asociados del Estado el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

De igual forma el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, dispone el mandato para la realización del estatuto del trabajo. Para la protección de los

principios mínimos fundamentales de los trabajadores, el cual debe fundamentarse en el derecho a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, derecho a tener una remuneración para el mínimo vital, de acuerdo al tiempo y función a realizar en el trabajo. Por lo cual se debe tener cierta estabilidad en el empleo frente a los trabajadores, puesto que ellos no poseen la facultad de poder renunciar a los beneficios mínimos determinados dentro de la normatividad laboral.

Es así, que los trabajadores solo poseen la potestad de transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, sin embargo, para los casos en donde se controvierta la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho siempre será aplicada la norma más favorable al trabajador.

En resultado, a la normatividad constitucional, como son los artículos 48 y 53 descritos anteriormente, establecieron una normatividad laboral y de Seguridad Social, convirtiéndolos así de un carácter de irrenunciabilidad y de obligatorio cumplimiento como se ha observado.

No obstante, esta irrenunciabilidad no solo se da constitucionalmente, sino también en el Decreto 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), gracias al artículo 14, donde señala que la irrenunciabilidad, es de carácter de orden público, así: Las normas jurídicas que tipifican el trabajo humano pertenecen al orden público y, por lo tanto, los derechos y garantías que se establecen en la jurisdicción de derecho laboral son de carácter irrenunciable, excepto en aquellos casos donde la ley explícitamente declare exceptuados para un caso en concreto.

En concordancia con lo anterior se puede decir que dentro del ámbito laboral, el principio de irrenunciabilidad frente al derecho del Trabajo, es aquel suceso por el cual se alcanza a proveer una diligencia con relación a la restricción de la autonomía de la voluntad, con respecto a algunas situaciones del ámbito laboral, todo esto con el objetivo primordial, de que se eviten posibles arbitrariedades por parte de los patrones hacia sus empleados.

1.7 Normatividad Jurídica.

Ley 10 de 1934, "Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados", encontrando los artículos del 12 al 20, los cuales se refieren a los derechos de los empleados.

Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), de acuerdo con los artículos del 1 al 3, los cuales se refieren a los derechos laborales, de la siguiente forma; en donde se hace alusión primeramente al objeto de la presente Ley, puesto que su finalidad principal es poder alcanzar la imparcialidad frente a las relaciones que nacen a través del patrono y el trabajador, con el fin de brindar las coordinaciones económicas y los equilibrios sociales que se requieren.

De igual forma se encuentra establecido dentro del Código Sustantivo del Trabajo la aplicación territorial, en donde se expresa que este regirá en todo el territorio nacional, sin consideración en su nacionalidad, Y más adelante, se destaca en el mismo Código, las relaciones que este regula, donde se establece la relación de

los derechos individuales frente al trabajo desde un punto de vista personal, y de los derechos colectivos del trabajo, oficial y particular.

Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 3743 de 1950), encontrando los artículos del 13 y 14, los cuales se refieren a los derechos laborales, señalados así, el Mínimo de derechos y garantías, que posee un trabajador. Sin embargo, la no rebaja de efectos algunos a cualesquiera estipulaciones que afecten o desconozcan este mínimo. No obstante, se encuentra desarrollado por el carácter de orden público respecto de la irrenunciabilidad, establece que los derechos y prerrogativas, las cuales se otorgan a todos los trabajadores del territorio nacional son ineludibles, con las excepciones que se encuentran expresadas en la ley.

Constitución Política de 1991. Encontrando los artículos 48 y 53, los cuales se refieren a los derechos laborales, señalados así: El artículo 48, en donde se establece que la seguridad social es considerada como un servicio público, el cual es de plena obligatoriedad y quien brinda dicho control, coordinación y dirección estará en cabeza del Estado colombiano.

Igualmente, se describe el artículo 53, de la Constitución, que es responsabilidad del Congreso de la República expedir el estatuto del trabajo. Teniendo en cuenta de la misma manera ciertos derechos fundamentales, tales como lo señala el artículo en mención: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en

normas laborales.

Ley 100 de 1993. Regula todos los aspectos normativos del sistema de seguridad social integral en Colombia. Dentro de esta ley se encuentran establecidos sus objetivos y los principios del mismo por lo que señala en su primer artículo que: “El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana mediante la protección de las contingencias que la afecten.” (Ley 100, 1993, art. 1°). Y subsiguientemente esta ley establece todos los principios del sistema de seguridad social integral tales como: “La eficiencia, la universalidad, la solidaridad, la integralidad, la unidad, la participación”. (Ley 100, 1993, art. 2°).

1.8 Análisis y avance de la jurisprudencia, en relación al principio de irrenunciabilidad y el derecho al trabajo.

En seguida de la realización de los acercamientos a los problemas frente a las aplicaciones del principio de irrenunciabilidad, en relación al derecho al trabajo y a la seguridad social y por ende en los reconocimientos claros de los conceptos y las normatividades vigentes en nuestro país, es necesario la realización y aproximación, de los antecedentes jurisprudenciales con respecto al tema de estudio, es así, que se encuentra la **Sentencia T-230 de 1994 de la Corte Constitucional**, en la cual se realiza una específica mención al carácter protector de los derechos del trabajo en relación a su naturaleza compensatoria con el fin de que sean ajustados con respecto a los beneficios

de los trabajadores, siendo esta la parte más débil del eslabón de las relaciones laborales, a través de las limitaciones a la autonomía de la voluntad, las igualdades formales, dadas a las desigualdades reales.

Con lo descrito anteriormente, perennemente es dable que se presenten ciertas desventajas entre los trabajadores y los empleadores, es por todo esto que es necesario remitirnos, a lo planteado por la **Corte Constitucional en su Sentencia T-462 de 1992**, cuando insta, que:

Por ello el contrato de trabajo ha de ser intervenido y con ello protegido. Siendo la parte débil el asalariado, no se concibe que pueda contratar en igualdad de condiciones con su empleador, así que deben dictarse normas que amparen al primero y que estén por encima de la voluntad de ambos. De ahí surge toda esa normatividad tuitiva que considera de orden público las normas laborales, la irrenunciabilidad de éstas y su aplicación favorable en caso de dudas, el establecimiento del salario mínimo, etc. (Corte Constitucional. Sala de Revisión de Tutelas., 1992, Sentencia T-462).

Es así, que se encuentra además la **Sentencia T-457 de 1992 de la Corte Constitucional**, en la cual se dan por reconocidas las inferioridades negociales de parte de los trabajadores y por el carácter alimentario, con respecto a las retribuciones derivadas del trabajo, donde 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”. (Corte Constitucional La Sala Primera de Revisión. , 1992, Sentencia T-457.).

No obstante, en referencia con las Sentencias descritas, se le da reconocimiento al principio de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, en los cuales se apoyan los mejoramientos constantes, en el nivel de vida y en las dignificaciones de los trabajadores. Es de esta manera que dicho artículo instituye que las normatividades legales, que regula la labor humana son de orden público, es así, que de esta manera la **Corte Constitucional en la Sentencia T-149 de 1995**, expresa que:

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. (Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. , 1995, Sentencia T-149).

Adicionalmente a lo expresado, el doctrinante Villegas (2013), expresa en su libro “Derecho Administrativo Laboral. Principios, estructura y relaciones Individuales”, el carácter inverosímil de las modificaciones de las condiciones del trabajo o de seguridad social de los empleados, por la voluntad de los trabajadores, a través de las excepciones determinadas en la normatividad jurídica, señalando lo siguiente:

Al mediarse desigualdad real, económica y social y, en consecuencia, desigual 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 proscribela transigir y conciliar, o disponer por renuncia, por derechos ciertos e indiscutibles. (Villegas, 2013, pág. 12)

Asimismo, es de anotar también, que se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo el principio de irrenunciabilidad, donde se pronuncia que las características judiciales que abarcan la tipificación del trabajo humano hacen parte del orden público y, por ende, los derechos y garantías que de esta se derivan son irrenunciables, excepto los casos que la ley señale expresamente.

Capítulo 2. Inconvenientes para aplicar el principio de irrenunciabilidad frente a la seguridad social y el trabajo.

2.1 El progreso del principio de irrenunciabilidad dentro del derecho al trabajo con respecto a la jurisprudencia.

Se hace alusión nuevamente a estas Sentencias T-230 de 1994, T-462 de 1992, T-149 de 1995, debido a su gran connotación que generan todas estas para el desarrollo de la presente investigación jurídica.

Igualmente, después de haber elaborado una aproximación a los problemas de aplicación de la Seguridad Social y del principio de irrenunciabilidad y de desplegar todas estas definiciones frente a nuestro ordenamiento jurídico vigente, es necesario efectuar una inmediatez de los historiales en la jurisprudencia.

Es así que dentro de esta Sentencia T-230 de 1994, encontramos donde se hace referencia a la protección al trabajo enunciando su independencia ante la voluntad, brindando una protección real al empleado siendo la parte más frágil dentro de la relación laboral.

Con lo anteriormente descrito, encontramos la Sentencia T-462 de 1992 de la Corte Constitucional donde muchas veces existe una desigualdad en referencia al patrono, donde fue reiterado, así “No se concibe que pueda contratar en igualdad de condiciones con su empleador, así que deben dictarse normas que amparan al trabajador y estén por encima de la voluntad de trabajador y patrono” (Corte Constitucional. Sala de Revisión de Tutelas., 1992, Sentencia T-462).

Es así, que se reconoce dentro de la Constitución Política el artículo 53, en el cual encontramos consagrado principio de la irrenunciabilidad frente al Derecho del Trabajo, donde se da un respaldo con respecto a los mejoramientos constantes en relación a una vida digna de los empleados y sin dejar atrás la disposición legal que regula el trabajo, es así que en la Sentencia T-149 de 1995, se describe lo siguiente: “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”. (Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. , 1995, Sentencia T-149).

Todo esto descrito tiene relación, con el principio de irrenunciabilidad el cual esta consagro en el artículo 14 del Código del Trabajo, donde señala lo siguiente: “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” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 14).

2.2 El Trabajo como un Derecho Fundamental.

En Sentencia T-799 de 1998 de la Corte Constitucional se refiere al Trabajo como un Núcleo esencial de nuestro Estado, siendo un derecho fundamental partiendo de la Constitución Política en el artículo 25, señalando lo siguiente: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Const., 1991, art. 25), además la Corte en la Sentencia antes mencionada señala lo siguiente:

Con el derecho al trabajo, consagrado como derecho fundamental en el artículo 25 constitucional y en los convenios internacionales suscritos por Colombia, sucede como con los demás de su clase: muchas de las prerrogativas laborales que se derivan de su naturaleza esencial no alcanzan el nivel de derechos fundamentales, y por tanto, no son susceptibles de protección por vía de tutela. Sobre este particular, la Corte señaló: "Es cierto que el derecho al trabajo es fundamental, y, por tanto, su núcleo esencial es incondicional e inalterable. Pero lo anterior no significa que los aspectos contingentes y accidentales que giran en torno al derecho al trabajo, sean, puedan ser, tutelables, como si fueran la parte esencial". No obstante, la Corte ha establecido una excepción a la regla: para cada caso concreto, cuando quiera que la vulneración de un derecho conexo conlleva el ataque injustificado del núcleo esencial del derecho fundamental, la tutela es el mecanismo adecuado para hacer efectiva la protección del Estado. (Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión., 1998, Sentencia T-799).

2.3 El Trabajo como Derechos Fundamentales de Segunda Generación.

La historia ha demostrado que los derechos fundamentales, se han ganado por la sucesiva batalla de las personas ante el Estado; a lo largo de varios siglos de lucha poco a poco se han ido consiguiendo continuos reconocimientos de estos derechos fundamentales, el cual entrego tales disposiciones cediendo a las necesidades de la sociedad, no estando muchas veces de acuerdo el mismo Estado, a razón de que consideraban, que cada derecho fundamental simbolizaba una restricción a su poder.

Entre los derechos fundamentales de segunda generación, se encuentran los colectivos, sociales, económicos y culturales. Los cuales, establecen un compromiso ante el Estado, es así, que estos componen la satisfacción progresiva en concordancia con las posibilidades del derecho fundamental. Entre estos derechos se tienen; la salud, a un salario justo, al trabajo, a formar parte de la vida cultural, entre otros.

En Colombia los derechos de segunda y tercera generación, han sido reconocidos por el Estado como derechos fundamentales a razón de que estos poseen un vínculo directo con la dignidad humana, sobre el cual se basa el Estado Social de Derecho, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1º, de la Constitución Política de 1991.

Es de gran relevancia tener en cuenta la conexidad entre derechos fundamentales de primera y segunda generación, en el momento en que se tenga en riesgo el derecho al mínimo vital. Ciertamente, en concordancia con el precepto de conexidad dado que es viable ejercer una protección efectiva sobre aquellos derechos

sociales, económicos y culturales en el momento en que el quebrantamiento de estos derechos genere también un agravio grave a la vida digna o la integridad de las personas, a razón de que estas concepciones de derechos, se hallan comprendidos en jurisprudencias de carácter constitucional sobre el derecho al mínimo vital derivado de la afectación al derecho al trabajo.

La teoría de la conexidad abarca ciertos beneficiarios, en especial aquellos que hacen referencia a la protección del mínimo vital, los cuales siempre han tenido una posición de sujetos de especial protección constitucional, lo que da a entender, que los individuos o grupos sociales que consideren que sus derechos fundamentales están siendo vulnerados o que se hallen en situación de indefensión, que se deriven de las circunstancias que abarca el escenario personal; o que se genere como consecuencia de la discriminación y marginación social; el Estado tiene el deber legal de proteger de forma especial estos derechos fundamentales por conexidad, como bien se explicó anteriormente.

Es así, que La Corte Constitucional de la Sala Octava en Sentencia T-571 de 1992, ha comprendido que para ciertos casos, es excepcionalmente viable la protección de estos derechos fundamentales de segunda generación como lo es el derecho al trabajo, por medio de tutela, cuando el agravio de estos derechos involucra el quebrantamiento o afectación grave de un derecho fundamental de primera generación, a razón del estrecho y directo vínculo intrínseco que hay entre ellos. Para lo cual se puede comprender que el derecho prestacional defendido es un derecho fundamental de segunda generación por conexidad.

2.4 Aplicación del principio de irrenunciabilidad.

La finalidad es impedir a los empleados realicen una renuncia que lo pueda afectar, previsiblemente impuesto por la perspectiva de la ventaja que tiene el empleador.

Por lo cual, para que se pueda aplicar este principio deben existir dos parámetros, en donde el primero, se ajusta a la existencia de un derecho que se origina de una ley, para lo cual se tendrá que dar el reconocimiento del derecho; y el segundo, tiene que haber un acto expreso del trabajador renunciando a ese derecho

Es así, que se puede explicar la aplicación del principio de irrenunciabilidad y poder declarar nulos los acuerdos a las aceptaciones del empleado que dispone de dicho Derecho, por medio de unos ejemplos tales como:

1. Cuando al empleado le hacen firmar la liquidación y le refieren lo siguiente: «acepto que he cobrado todos los beneficios laborales y no me deben nada». Si hubiera algo que reclamar corresponde aplicar este principio de irrenunciabilidad de derechos y es nula esa renuncia.

2. Cuando dentro del contrato prestación de servicios, se señala lo siguiente: «yo como prestador de servicios declaro que no tengo ningún derecho laboral», pero en realidad, por primacía de la realidad, es un trabajador dependiente, esa persona puede reclamar luego derechos y beneficios laborales, pese a que firme a un acuerdo.

3. Si un trabajador firma en su contrato que en caso de despido no acudirá a la justicia, esta cláusula será nula.

2.5 Principio de Irrenunciabilidad frente a las normas de carácter ordinario.

De acuerdo con las disposiciones legales del principio de irrenunciabilidad en relación con el derecho al trabajo y a la seguridad social, se halla comprendido este principio como uno de aspecto constitucional, para lo cual, se debe tener en cuenta que una norma jurídica de carácter ordinario si podrá restringir el uso de la práctica de un principio laboral predominantemente, como lo es el principio de irrenunciabilidad, dicha limitación a este principio constitucional, solo se podrá dar bajo ciertas excepciones que la ley establece con respecto a un caso en concreto, como lo pueden ser la excepciones que surgen como resultado de la conciliación, que otorga una transacción y aquellas que aparecen por prescripción, todas estas en concordancia con lo que estipula el Código Sustantivo del Trabajo dentro de su artículo 14.

Sin embargo, se debe tomar en consideración que dentro de estas excepciones el desistimiento de los derechos no es de carácter obligatorio, a razón de que la Ley solo entrega la potestad al trabajador para que más adelante este tenga la oportunidad de renunciar a sus derechos, siempre y cuando, las partes interesadas dentro del contrato laboral, se encuentren acompañados de un funcionario público del área laboral, en el momento de la celebración del mismo.

No obstante, si el contratante, no ejerció los actos para informarse con claridad sobre la edad o el estado de salud de los trabajadores que pretenda contratar, ya que una vez celebrado el contrato sin que solicite su renuncia, el empleador no podrá eximirse del cumplimiento de sus obligaciones, respecto de los derechos de prestaciones sociales, así como tampoco de los derechos de auxilio por enfermedades no profesionales o de accidentes laborales derivados del estado de salud del trabajador después, puesto que luego de contratados no se podrá aducir la falta de conocimiento de la situación de sus trabajadores con relación a las excepciones.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, se deben tener muy claro que intrínsecamente las excepciones al principio de irrenunciabilidad generado por el acto de conciliación, y además, comprendido este acto como una excepción que ayuda a solucionar amistosamente todo tipo de problemas individuales derivados del trabajo. Se puede decir, dichas excepciones se presentan solamente con el objetivo de poder conciliar todos los derechos inciertos y discutibles que se encuentran posiblemente en discordia; sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo establece que estos actos de conciliación tendrán que realizarse frente a un representante del ministerio de trabajo y de la seguridad social.

Capítulo 3. Políticas y programas del estado encaminados al amparo del derecho laboral del trabajador en Colombia.

3.1 Avances Normativos.

Las obligaciones derivadas del (PAL) Plan de Acción Laboral, ha promovido una significativa diligencia frente a la normatividad del país, lo cual se convierte en la admisión de leyes, decretos, y resoluciones encaminadas en el avance de todos los axiomas del Trabajo Digno, actualmente del mismo modo incluidos dentro de los fines primordiales del Proceso Verosímil de las Naciones Unidas. Tales como:

Decreto 4108 de 2011. “Por el cual se modifican los objetivos y la estructura Del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo”, encontrando en el artículo 1° los objetivos del decreto, así: “La formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales”. (Decreto 4108, 2011, art. 1°).

La Ley 1610 de 2013 “Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”.

Resolución 1309 de 2013. “Manual del Inspector de trabajo y Seguridad Social”. El Manual, adoptado mediante Resolución 1309 de 2013, su objetivo primordiales poder ofrecerá los Inspectores del Trabajo un instrumento el cual atañe

los requerimientos de sus funciones esenciales frente a la vigilancia y control del cumplimiento de la normatividad que protege el derecho al trabajo.

Decreto 2025 de 2011, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”.

3.2 Conciliación y mecanismos alternos de solución de controversias.

El Estado por medio del ministro del trabajo, comprometido con sus funciones de conciliación, que ya se encontraban estipuladas desde 2001, tramitó ante el Congreso la Ley 1610 de 2013, que reglamentó aspectos de la inspección del trabajo y de los acuerdos de formalización.

Esta función conciliadora de las inspecciones del trabajo, se entiende como la acción que los funcionarios desempeñan al inmiscuirse en las soluciones del conflicto laboral que se da de una manera colectiva e individual, que ya han agotado la vía gubernativa. Pero también se creó una nueva función denominada de compañía y asegurador, que se cumpla la normatividad laboral en el sistema general de riesgos laborales y de pensiones.

3.3 Control a la tercerización laboral y formalización de las relaciones laborales

El objetivo central (PAL), pactado con Estados Unidos, es evitar la tercerización ilegal, lo que es diferente a las medidas adoptadas para lograr la transición de la informalidad a la formalidad del empleo.

En Colombia, según el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia, con base en datos DANE, la informalidad Colombia ha sido favorable, en el período del 2017 al 2018, ya que, existió una disminución de 3.3%, pasando del 63.4% al 60.1%.

En la legislación laboral colombiana, la tercerización y la intermediación laboral no están prohibidas, pero existe una garantía legal en la protección del derecho al trabajador en ese evento en el cual el empleador recurre a la tercerización ilegal, y la solidaridad en las obligaciones laborales que tienen como resultado que los derechos de los trabajadores se hagan extensivos a las nuevas unidades. Para nuestro gobierno es claro, que lo prohibido es la intermediación y/o tercerización ilegal, como formas de atentar contra las garantías y derechos laborales.

Para contrapesar este anómalo, el (PAL), instituyó adeudos determinados con respecto a las (CTA) Cooperativas de Trabajo Asociado y las (EST) Empresas de Servicios Temporales, con el fin de que generen empleos legales y como contraprestación del Estado Colombiano le brinde a estas empresas descuentos especiales en impuestos y otras de índole empresarial.

Teniendo en cuenta que la intermediación laboral en nuestro país, se encuentra regulado por el artículo primero del Decreto 2025 de 2011, que prohíbe la intermediación laboral, que se entiende como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones en el desarrollo de actividades misionales y permanente, es decir aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción de la empresa.

Solo las Empresas de Servicios Temporales (art. 71, Ley 50 de 1990) pueden realizar tercerización laboral, en estos tres casos:

1. Cuando se trate de la labores ocasionales, accidentales o transitorias, referidas en el Código Sustantivo del Trabajo.
2. Para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.

Conclusiones

Dando respuesta al interrogante plasmado dentro de esta monografía jurídica, como fue: **¿Es posible que una norma de carácter ordinario pueda restringir la aplicación del principio de irrenunciabilidad particularmente constitucional al derecho al trabajo y la seguridad social, descrito en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 14?**, se acuerdan ciertas excepciones como consagran en nuestra normatividad jurídica. Encontrando tales excepciones como son:

Primero que todo se destaca “el seguro de vida el cual no tiene obligatoriedad alguna sobre un trabajador mayor de cincuenta (50) años de edad, donde se da la facultad de renunciar, cuando vaya a integrar a los servicios de los empleadores. Como lo describe muy claramente el artículo 340 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, en este artículo en mención a dicha irrenunciabilidad apalea que: Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando el servicio del establecimiento o patrono, no procede esta renuncia” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 340), siendo este derecho irrenunciable.

En segundo lugar, se destaca otra excepción en relación a la irrenunciabilidad, el cual es, con referencia a aquel riesgo que se da esencialmente con las consecuencias de invalidez o enfermedades existentes en el instante, en que los trabajadores entran al servicio de los empleadores o establecimientos. Con lo anteriormente descrito, estos preceptos de excepciones pueden no logarse su aplicación con respecto a las realidades

que viven las empresas frente a la restricción de las contrataciones de las personas que no podrán dar unos buenos rendimientos económicos, obteniendo la contratación de personas más jóvenes que les puedan generar más dividendos, como lo expresa el artículo 340 en su literal (b): Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del patrono”. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 340).

Como tercer punto, frente a la excepción al derecho de irrenunciabilidad que nuestra normatividad permite dicha renunciabilidad y donde se destaca la de aquel trabajador con una perturbación o deficiencia orgánica, fisiológica o psicológica corregible o curable por un tratamiento adecuado y que afecte temporalmente su capacidad de labor, se encuentra plasmado en el artículo 342, donde expresa con lo anteriormente descrito, lo siguiente: “Pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en el artículo 227 y 277, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 342).

En cuarto lugar, el artículo 341, en su numeral segundo, en su inciso (b), donde el trabajador puede renunciar a los auxilios por las enfermedades no profesionales y por los accidentes laborales, los cuales se producen como resultado directo de las perturbaciones o deficiencias que originaron la renuncia. Expresándose lo siguiente: “Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo”. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 341, núm. 2, inc. b).

Como quinto punto, con el reconocimiento de las excepciones que nos confiere el ordenamiento jurídico y en especial el Código Sustantivo del Trabajo, por ende, encontramos también la denominada como resultado de la conciliación, la cual se da en las oficinas del de derecho al trabajo por lo general, excepción que permite resolver amigablemente los conflictos individuales del trabajo. Los cuales únicamente se pueden conciliar aquellos derechos inciertos y discutibles. Es de anotar que las conciliaciones tienen como objetivo principal, que las partes puedan llegar a los acuerdos necesarios frente a sus discrepancias dentro de los procedimientos judiciales o extrajudiciales, teniendo como ejemplo claro las conciliaciones que se realizan ante los funcionarios administrativos, como son los inspectores de trabajo, quienes harán lograr a las partes a los entendimientos con el fin de evitar la tramitaciones propias de las demandas antes de llevarlos a instancias judiciales.

De acuerdo con las disposiciones legales del principio de irrenunciabilidad en relación con el derecho al trabajo y a la seguridad social se halla comprendido este principio como uno de aspecto constitucional, para lo cual se debe tener en cuenta que una norma jurídica de carácter ordinario si podrá restringir el uso de la práctica de un principio laboral predominantemente constitucional como lo es la irrenunciabilidad en nuestro país, dicha limitación a este principio constitucional se solo se podrá dar bajo ciertas excepciones que la ley establece con respecto a un caso en concreto, como lo pueden ser la excepciones que surgen como resultado de la conciliación, que otorga una transacción y aquellas que aparecen por prescripción, todas esta en concordancia con lo que estipula el Código Sustantivo del Trabajo dentro de su artículo 14.

Con respecto al tema de los derechos ciertos e indiscutibles en relación a la conciliación, se observa la validez de la transacción como lo expresa el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, en el cual expresa: “Es valida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 15). Ya que esta es reconocida como una excepción que surge como consecuencia de una transacción. Es de esta forma, que la Corte Suprema de Justicia, Casación Civil, describió los que deben presentarse para que los contratos de transacción tengan validez, señalando los siguientes:

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. (Corte Suprema de Justicia, Casación Civil, 1939, Sentencia sin número.).

Manifestaciones que fueron revalidadas por la Corte Suprema de Justicia, Casación Civil en sentencia del 6 de Mayo de 1966, apaleando a estos elementos se definió con una mejor precisión la transacción, enunciando que: “la convención en que las partes, sacrificando parcialmente sus pretensiones, ponen término en forma extrajudicial a un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. (Corte Suprema de Justicia, Casación Civil. , 1966, Sentencia sin número).

Y por último, debe hacerse mención a las excepciones que aparecen como resultado de la prescripción, las cuales se basan en la premisa según la cual 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.

Referencias

- Código Sustantivo del Trabajo. (1950, art. 14). Bogotá: Legis Octava Edición.
- Congreso de la República de Colombia. Decreto 2025 de 2011. “Por el cual se Reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”.
- Congreso de la República de Colombia. Resolución 1309 de 2013. “Manual del Inspector De trabajo y Seguridad Social”.
- Corte Constitucional de la Sala Octava. (1992, Sentencia T-571). Expediente. T-2635. [M.P. Dr, Jaime Sanin Greiffenstein].
- Corte Constitucional de la Sala Plena. (11 de agosto de 1994). Sentencia No. C-356. [M.P. Dr. Fabio Moron Díaz].
- Corte Constitucional de la Sala Plena. (21 de octubre de 2003). Sentencia C-968. [M.P. Dra. Clara Inés Vargas Hernández].
- Corte Constitucional de la Sala Plena. (10 de febrero de 2010). Sentencia C-070. [M. P. Dr. *Gabriel Eduardo Mendoza Martelo*].
- Corte Constitucional La Sala Primera de Revisión. . (1992, Sentencia T-457.). [M. P. Dr. *Ciro Angarita Barón*].
- Corte Constitucional. Sala de Revisión de Tutelas. (1992, Sentencia T-462). [M. P. Dr. *Simón Rodríguez Rodríguez*].
- Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. . (1995, Sentencia T-149). . [M. P. Dr. *Eduardo Cifuentes Muñoz*].
- Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. (1998, Sentencia T-799). [M. P. Dr. *Vladimiro Naranjo Mesa*].
- Corte Suprema de Justicia, Casación Civil. (6 de junio de 1939, Sentencia sin número.). [M.P. Dr. *Juan José Amezaga*].
- Corte Suprema de Justicia, Casación Civil. . (6 de mayo de 1966, Sentencia sin número). [M.P. *Enrique López de la Pava*].
- Diccionario Definición ABC. (2019). Concepto de Derecho del Trabajo. Obtenido de:<https://www.definicionabc.com/derecho/derecho-del-trabajo.php>.

- Diccionario jurídico. (2017). Principio de consonancia. (25 de julio). Obtenido de: <https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/5268-diccionario-juridico-principio-de-consonancia-materia-laboral>
- Ley 100. (23 de diciembre de 1993, art. 1º). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá Colombia.
- Ministerio del trabajo. (2019). Concepto de Seguridad social. Obtenido de: <Http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>.
- Romagnoli, U. (2005, pág. 20). Renacimiento de una palabra. *Revista Derecho Social*, Separatas, Albacete,. España:: Ediciones Bomarzo.
- Villegas, J. (2013, pág. 12). *Derecho Administrativo Laboral. Principios, estructura y relaciones individuales*. Bogotá: Legis.
- Zapata de Tamantini, M. E. & Tamantini, C. A. (1987, pág. 113). Trabajo y seguridad social. España: Editorial Universitas S.R.L.