

# El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad

**Jorge Toyama Miyagusuku**

Abogado. Miembro de la Comisión Consultiva del Ministerio de Trabajo. Profesor universitario de derecho laboral y seguridad social. Miembro de la Asociación Civil Ius et Veritas.

La “huida del Derecho del Trabajo” es una expresión ilustrativa de Rodríguez Piñero que gráfica el proceso de deslaboralización y las transformaciones ocurridas en las últimas décadas<sup>(1)</sup>. Desde otra óptica pero describiendo el mismo fenómeno, Plá Rodríguez indica que el “Derecho del Trabajo está cambiando de sitio<sup>(2)</sup>”.

Se aprecia en el Derecho Laboral, un proceso de deslaboralización en las relaciones contractuales por una serie motivos concurrentes, un reconocimiento a la voluntad constitutiva de las partes en la determinación de sus relaciones jurídicas<sup>(3)</sup> y una progresiva sustitución de normas imperativas mínimas heterónomas por otras dispositivas a título individual o colectivo. Estas modificaciones pueden estar erosionando las bases mismas de las relaciones laborales clásicas de tal modo que, se dice, se impone la necesidad de una “readecuación” del enfoque de prestación subordinada y remunerada de servicios en régimen de ajenidad que tradicionalmente se enseñaba en las aulas universitarias.

Las modificaciones del sistema económico y social y la tendencia que existe por la adecuación del Derecho

Laboral a la política económica originan un decantamiento de las relaciones laborales y, ciertamente, una fisura en la tutela jurídico-laboral a tales relaciones de exclusión. En última instancia, las exclusiones sociales y la necesidad de amparo jurídico o político de las mismas terminan por excluir de la aplicación del Derecho Laboral a ciertas relaciones jurídicas o, la progresiva aplicación de una reducción de costos ocasionar una menor aplicación de las instituciones laborales.

En este nuevo escenario, resulta necesario apreciar la aplicación de los principios laborales. Uno de los principios más relevantes del Derecho Laboral es el de irrenunciabilidad de derechos que denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del Derecho Laboral a los trabajadores, en tanto que supone la carencia de efectos de los actos de disposición de derechos contenidos en normas mínimas.

A través de este artículo, queremos describir al principio de irrenunciabilidad de derechos a través de su aplicación jurisprudencial en los recursos de casación que son resueltos por la Corte Suprema de

- (1) RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel. *La voluntad de las partes en la calificación del contrato de trabajo*. En: *Relaciones Laborales*, No.18. Madrid, 1996, pp. 3 y ss.
- (2) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Personas protegidas, asegurados y beneficiarios*. En: AA.VV. *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. AIBDTSS y ANAM. México, 1997, p. 648.
- (3) Entre los muchos estudios sobre este tema, pueden verse SANGUINETI, Wilfredo. *La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales ¿un criterio en crisis?*. En: *Temas Laborales* No. 40, Sevilla, 1998; LUJAN, José. *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*. MTSS. Madrid, 1996; RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel. *La presunción de existencia del contrato de trabajo*. Madrid: Editorial Civitas, 1994; CASAS BAAMONDE, María. *Las transformaciones del Derecho del Trabajo y el Futuro del Derecho del Trabajo* y BAYLOS, Antonio. *La “huida” del Derecho del Trabajo: tendencias y límites de la deslaboralización*. Ambos artículos en: *El trabajo ante el cambio del siglo: un tratamiento multidisciplinario* (Coordinadores: Manuel Alarcón y María del Mar Mirón). Madrid: Editorial Marcial Pons, 2000, pp. 35 y ss. y pp. 139 y ss., respectivamente.

Justicia, sin descuidar su contenido jurídico y normativo en el sistema peruano así como el contexto mencionado.

## 1 El derecho civil: principio de irrenunciabilidad de derechos.

El ordenamiento jurídico confiere a las personas un haz de derechos que pueden ser alegados o no por éstas, en virtud de la autonomía privada.

Muchos conceptos se han elaborado acerca de la autonomía privada. De todos ellos, siguiendo a Ferri<sup>(4)</sup>, podemos señalar que ésta es la “potestad de autodeterminación” que tienen las personas para poder crear para sí mismas las reglas que sirvan para satisfacer sus “intereses recíprocos”.

De esta manera, la autonomía privada es una facultad de autorregulación de la cual gozan los sujetos privados, la misma que se constituye en uno de los ejes centrales de toda estructura jurídica. Modernamente, no puede concebirse un sistema jurídico donde las personas se encuentren impedidas de celebrar o no negocios jurídicos: la contratación es la base de la economía moderna, de las relaciones sociales, del propio sistema laboral, etcétera.

De otro lado, es clásica la distinción dual acerca del contenido de la autonomía privada. De la Puente y Lavalle<sup>(5)</sup> lo expresa de la siguiente manera: “La autonomía privada tiene un doble contenido: en primer lugar, la libertad de contratar (...) que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata, sabiendo que con ello se crean derechos y obligaciones; y, en segundo lugar, la libertad contractual, llamada también, más propiamente, libertad de configuración interna, que es la de determinar el contenido del contrato”.

A nivel constitucional, se reconoce expresamente ambas manifestaciones. En efecto, el numeral 14 del artículo 2 de la Constitución de 1993 señala que “Toda persona tiene derecho: (...) A contratar con fines lícitos, siempre que no contravengan leyes de orden público”. Así, en esta genérica disposición constitucional se

reconoce tanto la libertad de contratar como la contractual.

De otro lado, encontramos que el Código Civil tiene referencias expresas sobre ambas manifestaciones. De un lado, los artículos 140 (aplicable para los actos jurídicos en general) y 1351 (aplicable para los contratos) establecen la llamada libertad de contratar, esto es, la posibilidad de crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas y, de otro lado, el artículo 1354 consagra la libertad contractual al indicar que “las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, siempre que no sea contrario a norma legal de carácter imperativo” y el propio artículo 140 comprende, también, la potestad que tienen las partes para “regular” sus relaciones internas.

Estas disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente al ordenamiento laboral en tanto no desnaturalizan las instituciones del Derecho del Trabajo (la supletoriedad civil se encuentra establecida en el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil).

Por la autonomía privada, las personas pueden disponer de los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico sin que exista transgresión alguna a normas de orden público. En el Derecho Civil, la mayoría de los derechos son disponibles por las personas al permitirlo así las normas que reconocen tales derechos.

El límite a la autonomía privada no está planteado en la capacidad de disposición de derechos sino en el ejercicio de derechos a tal punto que, para autores como Díez-Picazo<sup>(6)</sup>, el problema principal de la autonomía privada es un “problema de límites”.

Sin duda, todo derecho tiene siempre límites, siendo éstos inherentes a aquéllos. No hay derecho que no tenga límites y que pueda ser utilizado de manera irrestricta. Por ello, el ejercicio de la autonomía privada debe ser tal que no colisione con normas de carácter imperativo o, como señala la doctrina, de orden público -el mismo que sólo se puede determinar en cada caso-. Uno de los límites del Derecho Laboral a la autonomía privada es el principio de irrenunciabilidad.

(4) FERRI, Luigi. *Lezione Sulcontratto*. Bologna: Torricelli, 1987. p. 20. Además, pueden verse DE CASTRO, Federico. *El negocio jurídico*. Madrid, 1971. p. 34; y STIGLITZ, Rubén. *Contratos I (Teoría General)*. Buenos Aires., 1990. p. 345.

(5) DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel. *El contrato en general (Primera Parte, Tomo I)* Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 1992. p.10. Además, pueden consultarse MESSINEO, Francesco. *Doctrina general del contrato* Tomo I. Buenos.As., 1986. pp. 15 y ss. y; STIGLITZ, Rubén. *Ibid.* pp. 519 y ss.

(6) DIEZ-PICAZO, Luis. *El concepto de autonomía privada*. En: FORNO, Hugo y BARRETO, Percy. *Derecho Civil 8: Contratos. Materiales de Enseñanza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. 1991. pp. 6 y ss.

## 2 El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.

La renuncia, de acuerdo a Ojeda Aviles, es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia<sup>(7)</sup>.

Ahora bien, siguiendo la difundida definición de De la Villa, podemos señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa<sup>(8)</sup>.

Antes de describir la definición expuesta, debemos anotar que existe una discusión sobre el ámbito subjetivo de aplicación del principio: la extensión de la irrenunciabilidad a los actos del empleador y los actos desplegados por el sindicato en un convenio colectivo.

Veamos primero los actos del empleador. El ejemplo que se acostumbra citar es la posibilidad de que el empleador disponga de sus facultades de dirección -que supone las prerrogativas para dictar normas, fiscalizar la prestación y sancionar los incumplimientos laborales- previstas en el ordenamiento jurídico. Algunos sostienen que el empleador no podría renunciar a esta facultad en la medida que la relación laboral se desnaturalizaría sin una facultad de dirección del empleador.

En nuestra opinión, teniendo en cuenta que el principio de irrenunciabilidad se origina en la

desigualdad entre las partes laborales y la necesidad de proteger al trabajador, está reservado únicamente para los actos de disposición de derechos de este último. En el caso propuesto, si el empleador renuncia a sus facultades de dirección, podría “deslaboralizarse” la relación laboral y encontrarnos ante un vínculo posiblemente de carácter civil, pero no nos encontramos ante un caso referido al principio de irrenunciabilidad.

De otro lado, los actos de disposición del sindicato respecto de derechos nacidos en convenios colectivos tampoco configuran supuestos de renuncia en la medida que en la negociación colectiva no se verifica una desigualdad entre las partes y no debe presumirse, por consiguiente, la nulidad de los actos de disposición del sindicato. Ahora bien, si se tratara de actos del sindicato que disponen de derechos previstos en normas heterónomas imperativas, si cabría, como apunta Neves Mujica, la aplicación del principio abordado<sup>(9)</sup>.

Veamos ahora cada uno de los elementos de la definición de De la Villa descrita precedentemente. En primer lugar, estamos ante una disposición, irrevocable y unilateral, del trabajador de un derecho.

La renuncia de derechos del trabajador debe ser irrevocable, esto es, incondicional, y definitiva. No debe confundirse la irrevocabilidad con la temporalidad. Nos explicamos. El acto de renuncia del trabajador puede ser temporal -renuncia a la percepción de un beneficio por un mes-, lo trascendente es que el solo acto del trabajador suponga la disposición incondicional del derecho.

Nótese que es el trabajador quien prescinde de un derecho: el acto -claro y contundente- no normativo del trabajador que dispone de un derecho previsto en una norma imperativa. El acto unilateral del trabajador puede estar contenido en una declaración unilateral, en un contrato de trabajo, en un acuerdo extrajudicial con el empleador, en un recurso presentado en un proceso judicial, etcétera. En otras palabras, lo relevante es que se trate de un acto disposición del trabajador a un derecho que puede encontrarse en un acto unilateral o bilateral.

(7) OJEDA AVILES, Antonio. *La renuncia de derechos del trabajador*. Madrid: IEP, 1971. pp.30 y ss.

(8) DE LA VILLA, Luis. *El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales*. En: *Revista de Política Social*. No.70. Madrid, 1970. pp. 7 y ss.

(9) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Editorial Ara. Lima, 1997, p.111.

De otro lado, siguiendo a De la Villa<sup>(10)</sup>, no constituyen supuestos de renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta. Debe tratarse, pues, de un acto expreso y claro del trabajador que disponga de un derecho.

Obviamente, la voluntad del trabajador debe haberse originado válidamente. Cuando se aprecie uno de los denominados vicios de la voluntad -como la violencia o el error- por la doctrina civil, estaremos ante supuestos de ineficacia estructural del acto jurídico que determinan la nulidad o anulabilidad del acto de disposición del trabajador. En estos casos, no estamos ante un supuesto de renuncia porque no existe un acto válido del trabajador: aquí deberían aplicarse las disposiciones sobre nulidad o anulabilidad para enervar los efectos del acto de disposición. La renuncia, entonces, supone un acto de disposición del trabajador que nació válidamente, sin ningún vicio en la prestación de su voluntad.

Los casos donde el empleador no otorgue un derecho que corresponde al trabajador, un convenio colectivo disminuya el monto de un beneficio reconocido legalmente a los trabajadores o una ley derogue un derecho de los trabajadores, no configuran supuestos de renuncia de derechos. En los casos descritos, nos encontraremos ante un incumplimiento laboral del empleador que puede motivar la presentación de una demanda laboral para que se goce del derecho, un convenio colectivo ilegal que puede generar el control de su legalidad y la sucesión peyorativa de normas estatales que puede suponer la alegación del principio de condición más beneficiosa<sup>(11)</sup>, respectivamente.

Empero, en ocasiones, los jueces suelen -como veremos más adelante- “ampararse” en la irrenunciabilidad de derechos para declarar fundadas determinadas pretensiones de trabajadores, cuando no estamos dentro del ámbito de aplicación del referido principio: el caso más frecuente es la utilización de la

irrenunciabilidad de derechos cuando una norma estatal deroga un beneficio y el trabajador acude a la vía judicial para mantener el referido derecho<sup>(12)</sup>.

En definitiva, los casos de renuncia se producen porque el trabajador voluntariamente prescinde de un derecho. Todo acto ajeno a la voluntad del trabajador que suponga la disposición de un derecho no importa una transgresión al principio de irrenunciabilidad de derechos. No puede, pues, alegarse la doctrina de los actos propios para enervar los efectos de la irrenunciabilidad porque el acto de disposición del trabajador no genera efectos jurídicos.

El segundo elemento que podemos analizar se contrae en el reconocimiento del derecho en una norma imperativa.

---

**Bastará la existencia del derecho para que el acto de disposición del trabajador pueda calificar como irrenunciable, sin que se requiera que el trabajador cuente con los requisitos previstos (...) para el goce efectivo del referido derecho**

---

Bastará la existencia del derecho para que el acto de disposición del trabajador pueda calificar como irrenunciable, sin que se requiera que el trabajador cuente con los requisitos previstos en la normatividad para el goce efectivo del referido derecho. Como anota el profesor Neves Mujica, lo expuesto distingue al principio de irrenunciabilidad del principio de condición más beneficiosa en tanto que este último principio requiere, para ser alegado, que el trabajador cuente con los requisitos para gozar del derecho<sup>(13)</sup>.

Así, antes, durante o después de la relación laboral rige el principio de irrenunciabilidad. Cuando el

(10) DE LA VILLA, Luis. Op. cit.: p.9

(11) En nuestra opinión, en el ordenamiento jurídico peruano resulta discutible la alegación del principio de condición más beneficiosa ante una sucesión peyorativa de normas estatales. En rigor, este principio laboral solamente debería utilizarse cuando estamos ante derechos nacidos de actos no normativos -un contrato, un acto unilateral del empleador-. Al respecto, puede verse TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *El principio de condición más beneficiosa*. En: *Revista Derecho & Sociedad*. No. 7. Lima, 1993, pp.42 y ss.

(12) A título ilustrativo, puede revisarse la ejecutoria del 8 de setiembre de 1995 recaída en una acción de amparo, publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 8 de marzo de 1996. En esta sentencia, se estima una demanda al amparo del principio de irrenunciabilidad porque una ley derogó un derecho del trabajador accionante.

(13) NEVES MUJICA, Javier. Op. cit.: pp. 113-14.

trabajador suscribe un contrato de trabajo y acepta no percibir ninguna gratificación por fiestas patrias y navidad<sup>(14)</sup>, o conviene en trabajar una hora extra sin el pago de una retribución adicional<sup>(15)</sup> o firma una liquidación de beneficios sociales al término de la relación laboral donde señala que no tiene nada por reclamar pese a que no le hubieran pagado vacaciones truncas<sup>(16)</sup>, estamos ante supuestos de renuncia de derechos.

Ahora, conviene en describir el tipo de norma -y el carácter de ésta- que contiene un derecho del trabajador que no puede ser materia de dejación. Las normas estatales que reconocen derechos a los trabajadores no merecen cuestionamiento alguno. Luego, tenemos los derechos contenidos en normas convencionales. Sobre este último, se plantean posiciones encontradas en tanto que unos señalan que también recogen derechos irrenunciables y otros no.

En nuestra opinión, el principio de irrenunciabilidad de derechos debe comprender a los derechos nacidos de actos normativos como los convenios colectivos de trabajo dado su eminentemente carácter normativo e imperativo dentro de su ámbito de aplicación -reconocido en el artículo 28 numeral 2 de la Constitución<sup>(17)</sup>-. La aplicación de la irrenunciabilidad es, pues, frente a todo derecho reconocido en una norma.

Finalmente, el derecho materia de renuncia debe estar contenido en una norma imperativa. Aquí, conviene trasladar la distinción española sobre el grado de imperatividad de las normas estatales frente a la autonomía privada. Así, tenemos las normas de derechos dispositivos -existe plena autonomía para las partes-, necesarios relativos -fijan un piso, un derecho mínimo que puede ser "mejorado" por la autonomía privada-, máximos de derechos necesarios -establecen un techo o tope que no puede ser superado por las

partes- y absolutos -no existe alguna capacidad de disposición de las partes-.

Así, si un trabajador percibe una asignación familiar superior a la mínima legal -que asciende al 10% de la Remuneración Mínima Vital, esto es, actualmente S/.410.00<sup>(18)</sup>-, puede renunciar hasta el monto equivalente al mínimo legal por encontrarnos ante una norma de derecho necesario relativo -que son las comunes en Derecho Laboral-.

### 3 El principio de irrenunciabilidad de derechos en la Constitución de 1993.

El numeral 2 del artículo 26 de la Constitución de 1993 prevé que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

En primer lugar, resulta importante que, a nivel constitucional, se reconozca al principio de irrenunciabilidad de derechos. Con ello, las partes laborales, el legislador y el juez, en su caso, están obligados a respetar y aplicar dicho principio laboral.

En segundo lugar, siguiendo a Neves Mujica<sup>(19)</sup>, consideramos que la Constitución debió prever el carácter irrenunciable de los derechos nacidos en un convenio colectivo de trabajo dado su carácter normativo y la necesidad de prever la imperatividad de éste. Empero, esta deficiencia no supone que los trabajadores puedan renunciar a lo establecido en un convenio colectivo pues éste tiene efectos normativos y se aplica sobre las relaciones individuales de trabajo.

### 4 La Ley Procesal del Trabajo.

La Ley Procesal del Trabajo -en adelante LPT-, promulgada mediante Ley No.26636 del 21 de junio de 1996, contiene importantes referencias al principio

(14) La Ley No. 25139 señala que todos los trabajadores del Régimen Laboral de la Actividad Privada tienen derecho a percibir una gratificación por fiestas patrias y otra por navidad, cada una equivalente a una remuneración mensual.

(15) El Decreto Legislativo No.854 prevé el pago de una retribución adicional mínima a la hora ordinaria del 25% por cada hora extra.

(16) De conformidad con el Decreto Legislativo No.713, los trabajadores tienen derecho a percibir vacaciones truncas en proporción al tiempo laborado.

(17) Además, el artículo 43 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Ley No.25593), prescribe que los trabajadores no pueden disponer de derechos derivados de un convenio colectivo de trabajo.

(18) La Ley No.25129 dispone que los trabajadores de la actividad privada que no se rijan por convenios colectivos, tienen derecho a percibir una asignación familiar por cargas familiares, equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital.

(19) NEVES MUJICA, Javier. *Los principios del Derecho del Trabajo en la Constitución y en el Proyecto*. En: *Revista Asesoría Laboral*. Lima, julio de 1993. p.21. Una opinión contraria puede encontrarse en MARCENARO FRERS, Ricardo. *El trabajo en la nueva Constitución*. Lima, 1995. p. 156.

de irrenunciabilidad de derechos, especialmente en los casos de conciliación y desistimiento. Por primera vez se regula, a nivel legal, los alcances y consecuencias del principio de irrenunciabilidad de derechos en el proceso laboral que, sin duda, contribuirán a un manejo adecuado de la irrenunciabilidad, de varias instituciones procesales que se relacionan con el principio y aclararán el panorama jurisprudencial.

En este punto, pretendemos analizar el tratamiento que recibe el principio de irrenunciabilidad de derechos en la LPT, desarrollando los alcances y características de la irrenunciabilidad y luego describir las diferentes etapas procesales en las cuales el mencionado principio interviene.

## 5 Precisiones previas.

Antes de iniciar nuestra exposición, consideramos pertinente efectuar algunas precisiones y limitaciones en torno al tema que estamos abordando.

Primero, trataremos los casos de renuncia de derechos por actos unilaterales del trabajador y no por deficiencias de éste en el proceso laboral. Así, no son casos de renuncia los supuestos de caducidad o prescripción al interponer una acción, falta de oportunidad para presentar una excepción a una prueba, extemporaneidad en la presentación de un recurso de apelación, etc.

Segundo, para encontrarnos ante el principio de irrenunciabilidad, el derecho materia de disposición debe ser cierto y estar reconocido en una norma imperativa. En general, no debemos encontrarnos ante un derecho difuso, dudoso, incierto, de discutible validez. De este modo, el principio de irrenunciabilidad solamente se contrae en los derechos ciertos, donde de la sola lectura del expediente judicial, queda claramente entendido que corresponde al trabajador determinado beneficio. Por ello, no es posible aceptar una renuncia compensada de derechos ciertos: el acto del trabajador sería calificado como nulo<sup>(20)</sup>; sí sería válida una disposición de derechos dudosos, no acreditados plenamente.

Pese a no ser alegado por las partes y en contraposición al reconocido principio de congruencia

(interdependencia entre la pretensión jurídica del trabajador y la sentencia), el juez laboral debe ampararse en el principio de irrenunciabilidad de derechos. El juez está obligado, entonces, a aplicar el referido principio laboral, por encima de la voluntad expresada por el trabajador que suponga una renuncia inválida a un derecho laboral.

## 6 El proceso laboral y el principio de irrenunciabilidad.

### 6.1 La norma general.

En el Título Preliminar de la LPT existe una referencia al principio de irrenunciabilidad. En efecto, el artículo III de la LPT prevé que -siguiendo la fórmula prevista en la Constitución- “el juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”.

En este punto, reiteramos nuestra posición en torno a la limitación que se impone a la aplicación del principio comentado. Consideramos que se debió comprender, dentro de los derechos irrenunciables, los nacidos en un convenio colectivo de trabajo, tal como ya lo hemos expuesto precedentemente.

Resulta de enorme importancia la consideración del principio de irrenunciabilidad dentro del Título Preliminar de la LPT porque asegura su aplicación en todas las etapas del proceso laboral, y le impone al Juez la obligación de aplicarlo cuando existe una indebida disposición del trabajador a un derecho previsto en la Constitución o en la Ley. La importancia que tiene para el Estado la observancia del principio de irrenunciabilidad determina, pues, la previsión de la obligación de “respetar y hacer cumplir” este principio.

La obligación del juez de aprobar un acto procesal del trabajador que pueda suponer una transgresión al principio de irrenunciabilidad, ya podía apreciarse en la jurisprudencia peruana anterior a la LPT. En efecto, mediante sendas resoluciones del Tribunal del Trabajo<sup>(21)</sup>, se establecieron que la transacción o conciliación producidas en un proceso laboral, para ser válidas, debían ser fundamentadas y aprobadas por el juez y, en algunos casos, elevadas en

(20) ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María. *Derecho del Trabajo*. Madrid: U.C.M., 1991. p. 860.

(21) HERRERA GONZALES-PRATTO, Isabel y CASTILLO CASTAÑEDA, Yuri. *Las formas especiales de conclusión del proceso y el principio de irrenunciabilidad*. En: *Revista Asesoría Laboral*. Lima, diciembre de 1993. pp. 7 y ss.

consulta al Tribunal del Trabajo y acreditarse el pago efectivo de la suma pactada para respetar el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En función a lo expresado, no sería necesario que la LPT hubiera efectuado referencias puntuales al principio de irrenunciabilidad en la medida que existe una disposición general en el Título Preliminar que impone la obligación de aplicar el mencionado principio. Inclusive, hubiera bastado con la previsión constitucional del principio de irrenunciabilidad, en la medida que dicha previsión debe ser aplicado por los jueces.

La LPT efectúa varias referencias al principio de irrenunciabilidad en diferentes etapas del proceso laboral, en especial en aquéllas donde frecuentemente se producen renunciaciones del trabajador sancionadas por el ordenamiento jurídico -transacción, conciliación, etcétera -.

Consideramos que tales referencias refuerzan la necesidad de aplicar el principio de irrenunciabilidad, sin dejar de tener en consideración que pueda invocarse en otras etapas del proceso en virtud de la disposición genérica ya citada.

## 6.2 La conclusión anticipada del proceso y el principio de irrenunciabilidad.

Dentro de la Sección Cuarta de la LPT, el Título I se refiere a la conclusión anticipada del proceso, esto es, los casos donde, por una conciliación o desistimiento, no se produce la emisión de una sentencia que supone la dejación de la pretensión. Estamos, entonces, como anota Monroy Galvez<sup>(22)</sup>, ante supuestos de inexistencia de interés para obrar.

Sin duda, los mecanismos que concluyan los procesos laborales antes de la emisión de la sentencia deben ser fomentados y “amparados” por los jueces en la medida que reducen la elevada carga procesal y se opta por una culminación del proceso que, en principio, satisface a las partes; sin embargo, los actos de extinción del proceso que formulan las partes deben ser apreciados a la luz del principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos: este último principio constitucional, basado en la

necesidad de proteger a los trabajadores, se impone sobre la inicial voluntad de éstos por culminar el proceso laboral.

La LPT no tiene alguna referencia expresa sobre la transacción. En relación a la transacción, Prados De Reyes<sup>(23)</sup> anota que esta institución requiere de dos elementos para su configuración: existencia de una incertidumbre sobre el derecho objeto del litigio y que se produzcan recíprocas concesiones. Empero, la inexistencia de este mecanismo de terminación de un proceso no importa que no pueda utilizarse, aplicándose supletoriamente las respectivas disposiciones del Código Procesal Civil.

Sobre la transacción, es importante anotar que algunas ejecutorias laborales determinaron que esta institución, a diferencia de la conciliación, no podía ser admitida en el Derecho Procesal Laboral en la medida que importaba una renuncia de derechos, figura prohibida por nuestro ordenamiento<sup>(24)</sup>. No compartimos el criterio expuesto en la medida que tanto en la conciliación como en la transacción pueden producirse renunciaciones de derechos contenidos en normas imperativas y, por lo cual, no se pueden emitir reglas genéricas sobre el contenido de la renuncia en una u otra institución procesal o en ambas.

### 6.2.1 La conciliación.

El artículo 45 se refiere a la conciliación producida después de la audiencia única y antes de la emisión de la sentencia. La referida conciliación puede ser promovida por el Juez o impulsada por las partes; en todo caso, la audiencia de conciliación se formaliza ante el Juzgado y, aprobada por el Juez, adquiere “el valor de cosa juzgada”.

En el referido artículo no se alude al principio de irrenunciabilidad de derechos; empero, en virtud de la norma general del Título Preliminar, el Juez está obligado a analizar los derechos materia de conciliación y apreciar si existe una transgresión al principio de irrenunciabilidad.

Nótese que la conciliación debe ser aprobada por el Juez. Obviamente, el acto de aprobación tiene

(22) MONROY GALVEZ, Juan. *Las excepciones en el Código Procesal Civil peruano*. En: *Thémis*. Nos. 27-8. Lima, 1994. pp. 119 y ss.

(23) PRADO DE REYES, Francisco. *El principio de irrenunciabilidad*. En: NEVES MUJICA, Javier y BOZA PRO, Guillermo. *Derecho Laboral. Materiales de Enseñanza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 1991. p. 239.

(24) Al respecto, puede leerse la ejecutoria recaída en el expediente No. 857-91-TT-LL del 11 de junio de 1991. En: DE LOS HEROS, Alfonso y MORALES CORRALES, Pedro. *Manual de Jurisprudencia Laboral*. Lima: Editorial Economía y Finanzas. pp. 496-497.

efectos constitutivos, de tal manera que, si el Juez advirtiera que el trabajador está renunciando a un derecho reconocido en una norma estatal, no debería aprobar la conciliación por transgredir el principio de irrenunciabilidad.

Ahora bien, pese a que el artículo 45 de la LPT prevé que la conciliación se produce mediante un acta firmada ante el Juez, nada obsta para que las partes concilien fuera del proceso laboral y, en virtud de ello, el trabajador se desista -de acuerdo al procedimiento previsto para ello- del proceso teniendo en cuenta el acta de conciliación. Debemos advertir, sin embargo, que no nos encontramos ante una conciliación extrajudicial en los términos que maneja la LPT en tanto que, como se verá, este tipo de conciliaciones no supone la existencia de un proceso judicial.

Resta por determinar el ámbito de aplicación temporal de la conciliación que estamos tratando. La disposición comentada anota que la conciliación se produce después de la audiencia única y antes de la emisión de la sentencia. Al respecto, hay dos temas que nos interesan.

En primer lugar, es una conciliación que se produce luego de fracasada la conciliación obligatoria en la audiencia única y de fijados los puntos controvertidos del proceso laboral. Estamos, entonces, ante una conciliación que se produce con ocasión y dentro de un proceso laboral, ya que la misma se formaliza en una diligencia conciliatoria y se suscribe, por ende, ante el Juez.

En segundo lugar, tenemos los alcances del término hasta "antes de la sentencia". Sin duda, la conciliación es válida en tanto las partes no sean notificadas por la sentencia; el tema en cuestión es si la norma se refiere a una sentencia emitida por el Juez en primera instancia -un Juez de Paz o un Juez Laboral, según sea el caso- o una sentencia definitiva de segunda instancia -un Juez Laboral o una Sala Laboral, según sea el caso-.

En nuestra opinión, a pesar de que la redacción de la norma podría limitar la conciliación ante la primera instancia, consideramos que es válida una conciliación en segunda instancia siempre y cuando no se hubiera emitido la respectiva sentencia<sup>(25)</sup>.

Inclusive, tenemos la aplicación supletoria del Código Procesal Civil que, en su artículo 323, anota que la conciliación es procedente en cualquier estado del proceso hasta antes de la emisión de sentencia en segunda instancia.

De este modo, cuando el artículo 45 de la LPT se refiere a la validez de la conciliación hasta antes de la emisión de sentencia, debe entenderse que se refiere a una sentencia de la instancia en que se produciría la conciliación.

### 6.2.2 El desistimiento.

De otro lado, dentro del mismo capítulo I, tenemos al desistimiento. Al respecto, el artículo 46 de la LPT dispone que el desistimiento de la pretensión, del proceso o de algún acto procesal puede producirse antes de que surtan sus efectos. Además, se señala que el trabajador debe sustentar su pedido para que el Juez aprecie si se transgrede el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En estos casos, es necesario acudir al Código Procesal Civil dada la relación de supletoriedad entre éste y la LPT. Por ello, es importante tener en consideración que el desistimiento de la pretensión tiene los efectos, al igual que la conciliación, de una sentencia con calidad de cosa juzgada; en cambio, el desistimiento del proceso o de algún acto procesal no cuenta, obviamente, con esta característica pues los efectos se limitan al proceso (artículo 340 y siguientes del Código Procesal Civil).

Nos llama sí la atención el tema de la procedencia del desistimiento de la pretensión. De acuerdo al artículo 46 de la LPT, el desistimiento de la pretensión procede antes de que surta su efecto, esto es, antes de la emisión de la sentencia -entendemos, dada la fórmula amplia, antes de la emisión de la sentencia en primera o segunda instancia, según sea el caso-. Por otro lado, el artículo 342 del Código Procesal Civil limita la oportunidad del desistimiento de la pretensión: sólo procede hasta antes de que se expida la sentencia de primera instancia. Así, pues, existe un tratamiento diferenciado en torno al desistimiento de la pretensión entre las disposiciones civiles y laborales.

(25) La jurisprudencia ha establecido, antes de la LPT, la improcedencia de conciliaciones, transacciones en estado de ejecución de sentencia. Por todas, véase la ejecutoria contenida en la Revista *Actualidad Laboral*. Lima, julio de 1995. p. 50.

### 6.3 La conciliación en el proceso de conocimiento.

El proceso ordinario laboral cuenta con una etapa conciliatoria, la misma que se verifica en la propia audiencia única (artículo 66 de la LPT). Antes de continuar con el proceso laboral, luego de concluida la etapa de saneamiento procesal, el juez debe invitar a las partes a conciliar. Si se produce una conciliación, el juez debe aprobarla siempre y cuando no se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos.

### 7 La conciliación extrajudicial y el principio de irrenunciabilidad.

La conciliación prejudicial, es obligatoria en la mayoría de los conflictos o controversias, de conformidad con la Ley de Conciliación Extrajudicial. Para efectos laborales, se ha postergado la vigencia de la conciliación hasta que existan conciliadores especializados.

Lo expuesto supone la obligación de acudir a un Centro de Conciliación -el Ministerio de Trabajo se constituirá como un Centro de Conciliación- para tratar, con la ayuda del conciliador, de solucionar un conflicto; en caso de no arribar a un acuerdo conciliatorio, se podrá acudir a la vía judicial.

En materia laboral, se ha dispuesto que los derechos laborales que son irrenunciables no son objeto de conciliación extrajudicial. Para la mayor parte de la doctrina la conciliación es obligatoria para todos los derechos y beneficios laborales, solamente que el acta de conciliación no puede aprobar la disposición de derechos que son irrenunciables. En este sentido, la conciliación laboral será prejudicial para toda la materia laboral.

El proyecto original de la LPT tenía una mención expresa a la conciliación obligatoria o prejudicial, como requisito previo para la admisibilidad de una demanda laboral. Ante ello, además de expresarse que se transgredía la tutela judicial efectiva en tanto se retardaba el acceso a la jurisdicción, que había la posibilidad de configurarse una renuncia de derechos y que no existían garantías procesales, el Ministerio

de Trabajo y Promoción Social señaló que no tenía la capacidad humana, económica ni estructural para asumir la carga que significaría las solicitudes de conciliación.

Frente a los argumentos de la transgresión de la tutela judicial efectiva en tanto se retarda el acceso a la jurisdicción, la posibilidad de configurarse una renuncia de derechos y la inexistencia de garantías procesales, consideramos que la conciliación importa, como anota Cruz Villalón, una “optimización” de las relaciones laborales en tanto éstas se solucionan mediante mecanismos de autocomposición<sup>(26)</sup>.

Veamos dos ejemplos sobre eficacia de la conciliación prejudicial. En España, por medio de la conciliación, se solucionan cerca del 40% de los conflictos individuales y el 10% de los conflictos colectivos<sup>(27)</sup>. Por otra parte, en una exposición del profesor Plá Rodríguez, a propósito de los debates sobre el Proyecto de LPT, éste nos mencionaba la enorme eficacia de la conciliación previa en la solución de los conflictos laborales uruguayos: más del 50% se resolvían en la etapa prejudicial<sup>(28)</sup>.

Así, en los dos países mencionados, la conciliación prejudicial actúa como un verdadero filtro de los procesos judiciales, descongestionando la carga laboral del Poder Judicial.

Lo cierto es que tenemos una conciliación administrativa previa que es obligatoria para el empleador si el trabajador decide, antes de interponer una demanda laboral, acudir a los conciliadores del Ministerio de Trabajo y Promoción Social o a entes privados (artículo 103 de la LPT) y una conciliación prejudicial obligatoria que próximamente se implementará en materia laboral (Ley de Conciliación Extrajudicial). La fórmula conciliatoria del Ministerio de Trabajo y Promoción Social tiene mérito ejecutivo y el acta puede ser utilizado en un proceso ejecutivo laboral; en cambio, si el acta de conciliación es privado debe ser aprobado por la Sala Laboral para que tenga carácter de cosa juzgada y mérito ejecutivo.

En la conciliación administrativa, los conciliadores del Ministerio de Trabajo y Promoción Social deben tener en consideración al principio de irrenunciabilidad

(26) CRUZ VILLALON, Jesús. *España: la reforma del proceso laboral*. En: *Debate Laboral*. Año V, No.10(1)/1992. pp. 159 y ss.

(27) CRUZ VILLALON, Jesús. *Ibid.* p. 153.

(28) Exposición del profesor Américo Pla Rodríguez en el Taller del Proyecto de Ley Procesal del Trabajo, realizado en Lima los días 11, 12 y 13 de abril de 1996. En: *La Ley Procesal del Trabajo* (Oswaldo Sandoval: director). Lima, 1996. pp. 195 y ss.

de derechos. Si no lo tuvieran, el trabajador puede iniciar un proceso laboral demandando el derecho renunciado y obtener una sentencia estimatoria.

De otro lado, en la conciliación privada, también se debería observar el principio de irrenunciabilidad de derechos teniendo en consideración que se trata de un principio recogido en la Constitución; si en el acta se apreciara un caso de disposición prohibida de derechos, la Sala Laboral tiene la obligación de respetar la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y no debería aprobar la fórmula conciliatoria.

## 8 El desconocimiento del principio de irrenunciabilidad por los jueces y la cosa juzgada.

Por último, queremos analizar los casos donde se produce una transgresión al principio de irrenunciabilidad de derechos porque no es advertida oportunamente por el Juez, de tal forma que la respectiva resolución adquiere el carácter de cosa juzgada.

Las normas determinan la nulidad de los actos donde el trabajador renuncia a un derecho laboral indisponible; así, los jueces laborales están obligados a respetar este principio, apreciando cuidadosamente la observancia del mismo. Sin embargo, es posible que el Juez no aprecie, en un caso concreto, una renuncia inválida del trabajador ya sea en una transacción, en una conciliación o en un desistimiento y convalida dicho acto y, por ello, emita una resolución que tenga la calidad de cosa juzgada.

Antes, siguiendo a Devis Echeandía, entendemos por cosa juzgada los efectos de “inmutabilidad y definitividad (sic.) que la ley otorga a una sentencia<sup>(29)</sup>”. Por la inmutabilidad, el Estado, en virtud de su capacidad jurisdiccional, determina que no puede volver a discutirse procesalmente sobre el fondo. Por la definitividad, se concede a la resolución judicial el carácter de indiscutible, otorgando, de esta manera, seguridad jurídica al sistema.

Si una Sala Laboral aprueba un acta de conciliación privada (artículo 103 de la LPT) que contiene una

disposición de derechos mínimos sin que las partes impugnen la resolución judicial, posteriormente se podría cuestionar el acto jurisdiccional.

Creemos que el caso descrito solamente podría generar una responsabilidad judicial pero no habilitaría al trabajador afectado para iniciar un proceso judicial solicitando el pago de los derechos no reconocidos en el acta de conciliación privada.

La homologación del acta de conciliación privada solamente podría ser enervada, como cualquier otro proceso judicial<sup>(30)</sup>, si existió una irregularidad procesal que afecte al debido proceso, en cuyo caso procedería la interposición de una acción de amparo (numeral 16 del artículo 24 de la Ley No.23506) o; un dolo, fraude, colisión o afeción al debido proceso cometido por una parte o por el Juez, en cuyo caso, se podría interponer una acción por nulidad de cosa juzgada fraudulenta (artículo 178 del Código Procesal Civil).

En suma, los efectos de la cosa juzgada procesal se imponen sobre la vulneración al principio de irrenunciabilidad laboral. De otro modo, no habría seguridad jurídica en un sistema.

## 9 La jurisprudencia casatoria.

El recurso de casación en materia laboral tiene una serie de limitaciones y pautas para su interposición<sup>(31)</sup> que pretenden restringir su empleo de tal manera que, solamente en casos excepcionales, procede el pronunciamiento de la Corte Suprema de la República.

La Corte Suprema se ha pronunciado en varias oportunidades sobre el principio laboral que nos ocupa. En términos generales, apreciaremos esencialmente las sentencias casatorias de la Corte Suprema que nos sugieren comentarios y observaciones respecto de la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

### 9.1 La existencia de un acto de disposición.

Como hemos anotado, el principio de irrenunciabilidad de derechos importa que el trabajador dispone de un derecho reconocido en una norma

(29) DEVIS ECHEANDIA, Hernando. *Teoría general del proceso* Tomo II. Buenos Aires, 1985. pp. 562 y ss.

(30) ALONSO OLEA, Manuel y MIÑANBRES, César. *Derecho procesal del trabajo*. Madrid, 1989. p. 114.

(31) Al respecto, puede verse TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *La transgresión al debido proceso ... ¿es posible el recurso de casación laboral?*. En: *Diálogo con la Jurisprudencia*. No. 17. Lima, febrero de 2000, pp. 69 y ss.

imperativa. En la Casación No. 2564-97-Lima<sup>(32)</sup>, la Corte Suprema indicó que la firma de las hojas semestrales de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) no suponía una renuncia del trabajador para reclamar los reintegros correspondientes por los depósitos diminutos o insuficientes de la CTS.

En este caso, la empresa alegaba que las hojas de liquidación de la CTS tenían efecto cancelatorio si el trabajador las firmaba bajo cargo, tal como lo prevé la Ley de CTS; máxime, si el trabajador no impugna las hojas de liquidación luego de que las recibe y firma bajo cargo<sup>(33)</sup>.

Ante ello, la Corte Suprema indicó que, en el supuesto que no exista una observación del trabajador a las hojas de liquidaciones de la CTS, “dicho consentimiento, en caso de contener un depósito insuficiente o diminuto, comportaba una renuncia tácita de sus derechos laborales, lo cual estaba prohibido por el artículo cincuentisiete de la Constitución de mil novecientos setentinueve y lo sigue estando en el artículo veintiséis inciso segundo de la Constitución vigente(...)”.

Nosotros compartimos la posición asumida por la Corte Suprema en este caso. Las normas de la Ley de CTS establecen que el empleador debe entregar una liquidación de la CTS depositada al trabajador para que éste pueda apreciar el cálculo de la misma.

En forma contraria a lo expuesto, en la siguiente ejecutoria se indica que la falta de observación oportuna de la liquidación de la CTS, importa la cancelación de la CTS (Casación No. 856-97-Lima): “que, la discusión se centra en establecer la validez de los depósitos a que se refieren los documentos de fojas veintinueve a treinta y ocho, el efecto de los mismos y la procedencia de los descuentos efectuados por adelantos de remuneraciones, anotándose en cuanto al primer aspecto que las liquidaciones que corren en los folios señalados fueron de conocimiento del trabajador oportunamente, pues se hallan suscritas por él, por lo

que, estando cumplida la obligación a que se refiere el artículo veintiocho del Decreto Legislativo seiscientos cincuenta y no habiéndose hecho uso de la facultad de observación por incumplimiento de los requisitos señalados por el artículo veintinueve en la forma que prevé el artículo treinta de la citada norma, éstos conservan plena validez como documentos de pago con efecto cancelatorio”.

Estamos ante un tema que merece opiniones encontradas. Las sentencias glosadas representan las posiciones que existen sobre la falta de manifestación de voluntad del trabajador para no observar la liquidación de la CTS -semestral o mensual, según la norma aplicable -.

Ahora bien, se podría distinguir dos supuestos sobre el contenido de las hojas de liquidación de la CTS que entrega el empleador al trabajador:

a) El procedimiento de cálculo de la CTS que puede afectar el monto depositado, que no pueden ser “dispuestos” por las partes (no inclusión de remuneraciones computables ni de algunos períodos devengados o una deficiente operación del propio cálculo). Este sería el “núcleo” del principio de irrenunciabilidad de derechos que no puede ser materia de renuncia por el trabajador.

b) Aspectos complementarios y cuya actuación está supeditada al empleador o el asentimiento del trabajador: descuentos de la CTS, modalidad de pago<sup>(34)</sup>, etcétera.

De esta forma, tendríamos que el primer grupo se encontraría respaldado por el principio de irrenunciabilidad de derechos, esto es, actos que no pueden ser dispuestos por las partes y que la firma del trabajador del cargo de la hoja de liquidación no supone que éste renuncie al monto de la CTS que prevé la Ley de CTS. Por lo demás, el artículo 30 de la Ley de CTS prevé una posibilidad de observación interna y luego administrativa pero nada obsta para que, con posterioridad, se observe judicialmente el depósito de la CTS.

(32) Publicada el 18 de marzo de 2000 en el Diario Oficial *El Peruano*.

(33) El artículo 29 de la Ley de CTS (TUO aprobado por Decreto Supremo No.001-97-TR) indica que el empleador debe entregar al trabajador, bajo cargo, una hoja de liquidación de la CTS cancelada y depositada. El trabajador, prescribe el artículo 30 de la misma ley, tiene la oportunidad de realizar la observación respectiva y el empleador debe revisarla en el plazo de tres días útiles.

(34) En el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998, los magistrados especializados indicaron que el pago de beneficios sociales puede efectuarse en especie (Acuerdo No.5); empero, el valor debe ser el fijado por el mercado en resguardo del principio de irrenunciabilidad de derechos. De esta forma, la particularidad del Derecho Laboral supone la inaplicación del artículo 1265 del Código Civil que prevé la disponibilidad de las partes de determinar el valor de los pagos en especie.

Por otro lado, el segundo grupo comprende aspectos complementarios al cálculo de la CTS y que pueden ser materia de actuación unilateral del empleador o con el consentimiento del trabajador. En estos casos, no existe una transgresión del principio de irrenunciabilidad de derechos. Así, los descuentos unilaterales sobre la CTS depositada son procedentes en la medida que los artículos 40 y 47 de la Ley de CTS permiten la compensación unilateral de la CTS con los adelantos de la remuneración que se entregó al trabajador.

En definitiva, consideramos que la sentencia inicialmente glosada que reconoce al principio de irrenunciabilidad de derechos se ajusta a lo expuesto en el sistema normativo y los alcances de este principio laboral.

## 9.2 La ausencia de manifestación de voluntad del trabajador.

En algunos casos, la posibilidad de aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos ante la inexistencia de una voluntad de disposición del trabajador ha merecido de pronunciamientos judiciales.

En la Casación No. 3370-97-La Libertad<sup>(35)</sup> la Corte Suprema declaró fundada la casación contra una sentencia en la cual se reconocía el principio de irrenunciabilidad de derechos sin que se aprecie un acto de disposición del trabajador de una empresa del Estado a un derecho indisponible. En este caso, el trabajador solicitó un reintegro de beneficios sociales derivados de un incremento de convenios colectivos que no se aplicó porque se emitieron normas heterónomas<sup>(36)</sup> que limitaron los incrementos convencionales; esta pretensión fue reconocida por la Sala Laboral y en la Corte Suprema, se declaró la validez de las normas que limitaron los incrementos salariales en las empresas del Estado.

Consideramos que, al margen de apreciar la validez de las normas que limitaron la aplicación de los convenios colectivos, la Corte Suprema se pronunció correctamente al no reconocer el principio

de irrenunciabilidad de derechos al no existir un acto de disposición del trabajador reclamante.

De otro lado, si resultaría objetable que se invoque el principio de irrenunciabilidad de derechos si no existe un acto de disposición del trabajador o que, cuando menos, se evalúe tal posibilidad. Al respecto, citamos una ejecutoria casatoria donde se indica que, como no hay una manifestación de voluntad del trabajador, en función al principio de irrenunciabilidad de derechos, procede apreciar si procede o no un reintegro de la CTS (Casación No. 748-98-Junín): “Que al no mediar la manifestación oportuna de conformidad del trabajador sobre los depósitos efectuados, en aplicación de lo dispuesto por el inciso segundo del artículo veintiséis de la Constitución Política del Estado y estando al sentido del Artículo cincuentiséis del Decreto Legislativo número seiscientos cincuenta, corresponde revisar la liquidación efectuada respecto a las diferencias que pudieran existir por el depósito diminuto de los beneficios sociales, correspondiendo tanto a la suma que corresponde pagar por la reserva acumulada como a los depósitos que se efectuaron a partir del primero de enero de mil novecientos noventiuno”.

Consideramos que no cabría alegar el principio de irrenunciabilidad de derechos pues no existe un acto de disposición del trabajador. Precisamente, la invocación del principio, como hemos visto, sólo procedería si el trabajador hubiera aceptado los depósitos efectuados por la CTS.

En otro proceso, donde se discutía sobre el carácter persecutorio de los créditos laborales ante una novación subjetiva en la figura del empleador, la Corte Suprema también se refirió al principio de irrenunciabilidad de derechos. En concreto, la Corte Suprema indicó que los derechos laborales “son irrenunciables sobre los bienes del empleador, así se encuentren en poder de terceras personas” (Casación No. 936-97-Lima)<sup>(37)</sup>; empero, no se aprecia en la sentencia citada el acto de disposición del trabajador sobre la posibilidad de cobrar las acreencias laborales en primer orden de preferencia, tanto a su

(35) Esta sentencia se publicó el 17 de mayo de 2000 en el Diario Oficial *El Peruano*. Esta sentencia es una muestra de un criterio jurisprudencial de la Corte Suprema sobre este tema. Al respecto, puede verse, con mayores fundamentos, la Casación No. 2465-97-Santa publicada el 2 de octubre de 1999.

(36) Se trata de la aplicación del Decreto Supremo No.107-90-PCM. Esta norma estableció límites a los incrementos remunerativos previstos en convenios colectivos de las empresas y entidades del Estado reguladas por el régimen laboral de la actividad privada.

(37) Publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 13 de noviembre de 1999.

empleador como a terceros. En parte de las siguientes sentencias que comentaremos se reitera la omisión de la voluntad dispositiva del trabajador a un derecho reconocido en una norma imperativa pero se alude al principio que venimos analizando, y sería un aspecto que debiera tenerse en cuenta cuando se invoca el principio de irrenunciabilidad de derechos<sup>(38)</sup>.

### 9.3 La existencia de un derecho reconocido en una norma imperativa.

Como se ha indicado precedentemente, el principio de irrenunciabilidad importa un acto de disposición a un derecho previsto en una norma imperativa.

Hay algunas sentencias casatorias donde la existencia de un derecho es el que genera en debate en torno a la aplicación del principio. En la Casación No. 2326-98-Lima<sup>(39)</sup>, se descarta la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en la medida que se trata de un derecho condicionado y que fue otorgado unilateralmente por el empleador. En este sentido, si se discutía el derecho a percibir un concepto remunerativo, se tenía que apreciar si este concepto procedía de una norma imperativa. Si bien no se analiza en la sentencia casatoria este último extremo con la profundidad debida, conviene resaltar que hay un reconocimiento al carácter no normativo del beneficio y condicionado, esto es, que dependía de la voluntad del empleador la entrega del beneficio reclamado. Entonces, claramente, el principio estudiado no sería aplicable en este supuesto.

Un tema que ha merecido interesantes debates es el reconocimiento parcial de los incentivos para el cese con carácter compensable de los beneficios sociales. En algunas empresas, los trabajadores recibieron incentivos para el cese y que fueron catalogados como compensables con cualquier reclamación posterior de beneficios sociales. Posteriormente, algunos trabajadores interpusieron una

demanda laboral de reintegro de beneficios sociales y la empresa opuso la compensación del incentivo otorgado.

Ante esto, en la medida que la Corte Suprema interpretó que el incentivo percibido tuvo como contraprestación la renuncia del trabajador al centro de trabajo, éste no es compensable hasta por el monto equivalente a la indemnización por despido arbitrario que hubiera correspondido al trabajador; el exceso del incentivo a la referida indemnización, sí sería compensable. Para la Corte Suprema, el argumento central reside en un adecuado equilibrio entre el principio de irrenunciabilidad de derechos y la prohibición al abuso del derecho del trabajador (Casación No. 1798-Piura)<sup>(40)</sup>: “(...) si bien es cierto, lo entregado como incentivo por renuncia voluntaria puede tener el carácter de gracia y surtir efectos compensatorios, también lo es que, sólo en el presente caso, no se puede permitir tampoco un abuso del derecho por parte del trabajador, prohibido por el Artículo Segundo del Título Preliminar del Código Civil, quien bajo el argumento de derechos irrenunciables retenga una suma bastante elevada que de una correcta interpretación de la Ley y aplicación constitucional por parte del empleador hubiera entregado.

Cuarto.- Que, entonces, tenemos dos importantes principios jurídicos, derechos irrenunciables y prohibición de abuso del derecho, de equivalente rango que, en este caso, se contraponen entre sí, pero que a su vez para resolver la presente controversia ninguno de ellos debe ser excluido (...) por esta razón, esta Sala casatoria establece, con arreglo al Artículo Cincuentiocho de la Ley Procesal del Trabajo, que la elevada suma entregada al actor tendrá el carácter de contraprestación por su renuncia en la proporción equivalente al monto total que hubiera recibido en caso de haber sido despedido de manera arbitraria; de forma tal que de quedar una diferencia, ésta recién tendrá la

(38) Sin perjuicio de las sentencias que se citan con posterioridad, a título de complemento, en la Casación No. 2593-97-Lima (publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 02 de enero de 2001) se hace referencia al principio de irrenunciabilidad de derechos para resolver un conflicto de vías procesales para impugnar un acto del empleador (hostilidad o incumplimiento de obligaciones laborales) pero no se aprecia la renuncia del trabajador a una de estas vías.

(39) Publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 18 de marzo de 2000. El segundo considerando de esta sentencia destaca que “tampoco resulta amparable la segunda causal por cuanto se sustenta en normas constitucionales referidas en forma genéricas al carácter irrenunciable y al reconocimiento de los derechos laborales, específicamente al de percibir una remuneración equitativa y suficiente mientras que la pretensión discutida versa sobre la supresión de un concepto remunerativo que como se ha establecido en la sentencia de vista estaba sujeto a condición y fue concedido en forma unilateral por la empresa (...)”.

(40) Publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 02 de octubre de 1999.

calidad de liberalidad que podrá ser compensada con lo que el empleador adeude al trabajador”.

Coincidimos con Neves Mujica<sup>(41)</sup> en que el incentivo, al entregarse con ocasión del cese, debiera tener la naturaleza de una indemnización por despido arbitrario y, en tal sentido, el equivalente a la indemnización por despido no debiera tener el carácter de compensable. Ahora bien, no nos parecería adecuado que se aluda a la renuncia de derechos porque más bien se trata de una interpretación de la naturaleza jurídica de un concepto convencional entregado unilateralmente por el empleador. Entonces, si indicamos que el incentivo parcialmente tiene el carácter de compensable, simplemente hemos definido su naturaleza jurídica y le atribuimos los efectos respectivos: el carácter no compensable, más bien indemnizatorio por la renuncia.

En este orden de ideas, no se habría configurado la renuncia a un derecho reconocido en una norma imperativa. Por interpretación, la suma recibida por el trabajador no es compensable y procedería el reintegro de ser el caso. Ciertamente, el exceso sí debiera tener

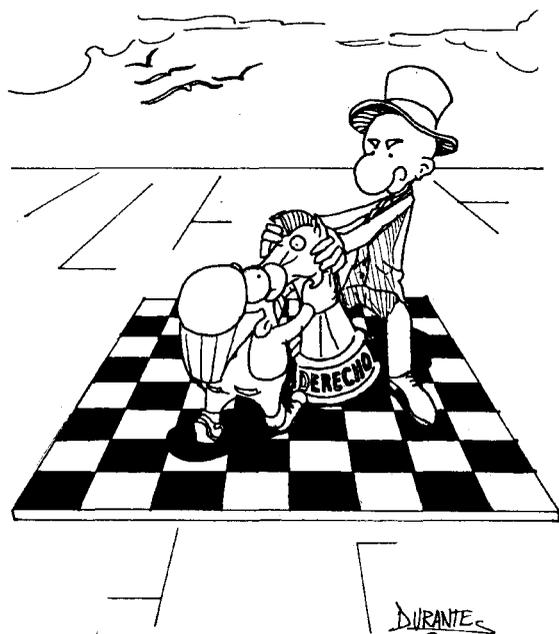
carácter compensable y sobre éste tampoco habría renuncia de un derecho recogido en norma imperativa, es la percepción de un complemento al cese que puede tener la naturaleza de un beneficio adeudado en caso que exista una compensación. Así, desde nuestra perspectiva, no se produciría una renuncia de derechos.

Finalmente, la ponderación del principio de irrenunciabilidad de derechos con el abuso de derecho (la sentencia se debió referirse al artículo 103 de la Constitución que recoge esta última institución; la referencia al Código Civil no sería tan oportuna dado que la renuncia está prevista en la Constitución y, en con estas referencias, no habría ponderación de bienes reconocidos en la misma jerarquía normativa) no procedería pues, al otorgar la respectiva naturaleza jurídica al incentivo, no existe el reconocimiento de un derecho ejercido “excesivamente” por el trabajador. Hay una interpretación que “desglosa” los montos que se perciben como incentivos en función a la naturaleza jurídica determinada: no hay, entonces, un conflicto de bienes constitucionales.

#### 9.4 Disponibilidad del sindicato.

Respecto de la aplicación del principio de irrenunciabilidad a los derechos contenidos en normas convencionales, hemos ubicado una ejecutoria que se refiere a una modificación peyorativa: un laudo arbitral es modificado peyorativamente por un convenio colectivo posterior. En este caso (Casación No. 753-97-Chimbote)<sup>(42)</sup>, un trabajador invoca el principio de irrenunciabilidad de derechos invocando la aplicación del laudo arbitral que había establecido beneficios a favor de éste y que fue modificado peyorativamente por el convenio colectivo.

En este caso, tampoco existe una manifestación de voluntad del trabajador y por ello la invocación del principio no procedería. Empero, es interesante apreciar que la Corte Suprema indica que el principio de irrenunciabilidad no se aplicaría cuando el sindicato modifica lo previsto en una norma convencional anterior: “(...) que intervienen los representantes acreditados tanto de la empresa como del sindicato de empleados al que pertenece el demandante, los cuales



(41) NEVES MUJICA, Javier. *Jurisprudencia en materia laboral*. Consejo de Coordinación Judicial. Lima, 2000, p. 46. El autor comenta una sentencia casatoria (Casación No. 1260-97-ICA) parecida a la que analizamos pero donde no se alude al principio de irrenunciabilidad de derechos.

(42) Publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 4 de septiembre de 1999.

estaban en condiciones de modificar el Convenio Colectivo anterior -léase el laudo arbitral-, en lo que se refiere a la aplicación en el tiempo de algunas de sus cláusulas, no constituyendo ello afectación de derechos irrenunciables por cuanto no han sido concedidos por Ley sino por una disposición convencional de carácter voluntaria, cuya vigencia puede restringirse en una cláusula delimitadora que definan ambas partes por motivos justificados”.

Nosotros compartimos lo expuesto por la Corte Suprema. La disposición de derechos por parte del sindicato respecto de derechos previstos en otros convenios colectivos no lesiona el principio de irrenunciabilidad de derechos. Evidentemente, el cuestionamiento sí se produciría si el trabajador dispone de un derecho establecido en un convenio colectivo de trabajo.

De otro lado, en la Casación No. 841-99-La Libertad<sup>(43)</sup>, se invocó el principio de irrenunciabilidad de derechos para no aplicar un convenio colectivo que transgredía lo expuesto en una norma imperativa. El sindicato de trabajadores había pactado con la empresa una jornada diaria de trabajo de doce horas, pacto que colisionaba contra las normas constitucionales y legales que prevén una jornada de ocho horas diarias. Ante el incumplimiento de la empresa en reconocer la jornada de doce horas sino de ocho horas, un trabajador solicitó el pago de las cuatro horas en función a lo previsto en el convenio colectivo.

Al respecto, la Corte Suprema señaló que un convenio colectivo no podía contener una cláusula contraria a normas imperativas que prohibían la jornada superior a ocho horas y que, en todo caso, las horas extras siempre eran potestativas; de este modo, entre otros argumentos, destaca que el principio de irrenunciabilidad prohíbe la “disposición de derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la transgresión de esta regla” (Considerando

Undécimo). Con ello, declara improcedente la demanda, disponiendo la nulidad del convenio colectivo por atentar contra normas imperativas.

Creemos que, en última instancia, estamos ante un convenio colectivo que tiene una cláusula cuestionable y la Corte Suprema expone argumentos conducentes a declarar la nulidad del mismo, ejerciendo un control de la legalidad judicial del convenio colectivo<sup>(44)</sup>. Lo que resultaría discutible sería el uso del principio de irrenunciabilidad de derechos como un fundamento para declarar improcedente la demanda planteada por el trabajador, además de que no existe un acto de disponibilidad de un derecho del trabajador. Desde nuestra perspectiva, hubiera bastado con la declaración de ilegalidad de la cláusula del convenio colectivo, utilizando -como aparece en la sentencia casatoria- la dogmática civil sobre ineficacia estructural del convenio colectivo de trabajo.

Por último, habría que tener cuidado con los derechos invocados por el sindicato. En efecto, es posible, vía representación procesal, que el sindicato actúe en representación de los trabajadores en un proceso judicial y ello no importaría la necesaria inaplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos pues habría que analizar si el sindicato está reclamando por los derechos renunciados de sus representados. En estos casos, tratándose de derechos individuales, habría que evaluar si nos encontramos ante un supuesto de renuncia de derechos<sup>(45)</sup>.

### 9.5 ¿Nulidad parcial de contratos o el principio de irrenunciabilidad de derechos?

Un caso interesante es el apreciado en la Casación No. 2194-97-Piura<sup>(46)</sup>. Las partes habían suscrito un contrato de trabajo por tiempo indeterminado y, con posterioridad, suscribieron una modificación del mismo: se elevó la remuneración pero

(43) Publicada el 30 de noviembre de 2000.

(44) Al respecto, puede leerse TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *El control de la legalidad de convenios colectivos de trabajo*. Lima: Editorial Ara, 1997.

(45) En la Casación No. 1782-97-Lima, publicada el 17 de diciembre de 1999, un sindicato de trabajadores interpone una demanda por incumplimiento de pago de las utilidades y, en la sentencia, se declara fundado el recurso de casación presentado por el sindicato. En dicha sentencia, hay una alusión al principio de irrenunciabilidad de derechos (Cuarto Considerando) pero no quedaría claro si no existió previamente renuncias de los trabajadores a percibir las referidas utilidades.

(46) Publicada el 13 de noviembre de 1999. El Octavo Considerando de esta sentencia casatoria indica: “Que, esta desnaturalización del contrato de trabajo celebrado con la accionante si bien no debe dar lugar a la declaración de nulidad de todo el contrato, sí puede tener como resultado que queden sin efecto las cláusulas relativas al plazo determinado que se ha pactado, las mismas que han violado la prohibición existente en el Artículo ciento veintiuno materia de análisis, persiguiendo una finalidad ilícita o contraria a la Ley”.

se modificó el plazo de indeterminado a plazo fijo. Al término del plazo, el trabajador fue cesado y éste alegó haber adquirido la estabilidad laboral e invoca la indemnización por despido arbitrario.

En este caso, la Corte Suprema, aplicando las normas sobre ineficacia estructural del Código Civil, declaró nulo parcialmente el contrato de modificación en el extremo referido al plazo fijo, en la medida que sería una cláusula contraria a ley<sup>(47)</sup>. No discutimos la validez de la argumentación empleada por la Corte Suprema para inaplicar solamente algunas partes del contrato de modificación atendiendo al principio de conservación del contrato. No obstante ello, desde nuestro punto de vista, una orientación de fundamento centrada en la especialidad del Derecho Laboral, hubiera supuesto la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos: el trabajador no puede disponer de su derecho a la estabilidad laboral por tiempo indeterminado (supuesto reprimido por las normas laborales), salvo que se trate de una nueva contratación luego de un año del cese del trabajador (supuesto permitido por las normas laborales).

Ciertamente, la consecuencia hubiera sido la misma pero la aplicación supletoria de las reglas del Derecho Civil solamente procede si no existe una regulación específica en el Derecho Laboral.

## 10 El principio de irrenunciabilidad de derechos ante el nuevo escenario.

El principio de irrenunciabilidad de derechos no puede dejarse de aplicar, pese a la “huida” del Derecho Laboral a ciertas relaciones jurídicas fruto del nuevo sistema económico y social, o el incremento de la capacidad “dispositiva” de los trabajadores. La función ineludible es la de constituirse en una herramienta en la valoración de los actos de disposición de derechos de los trabajadores, tal como se aprecia en los procesos judiciales que hemos citado.

Creemos que la externalización de servicios, la utilización de la subcontratación e intermediación laboral, las relaciones excluidas de la tutela jurídica laboral, la aparición del teletrabajo, la revaloración de la voluntad como fuente dispositiva de derechos laborales, el crecimiento de los trabajadores autónomos y, en general, las transformaciones del Derecho Laboral no deben traer como consecuencia la disponibilidad de las partes de las notas tipificadoras de la tutela laboral (ajenidad del trabajo o integración del trabajador en una empresa ajena)<sup>(48)</sup>.

La aplicación de los principios laborales en este nuevo escenario, tan cambiante, supone siempre reconocer y convalidar el Derecho Laboral y el carácter protector del mismo. En la medida que el principio protector del Derecho Laboral y el principio de irrenunciabilidad se encuentran reconocidos en nuestra constitución, el ordenamiento constitucional se erigiría como un límite para apreciar las manifestaciones de voluntad de las partes que reconocen la existencia de una relación no laboral<sup>(49)</sup> y, dentro de ello, de la autonomía de los trabajadores para la disposición de derechos reconocidos en las normas imperativas.

De este modo, consideramos que el principio de irrenunciabilidad de derechos es aplicable, inclusive en este nuevo derrotero que tiene el Derecho Laboral, plagado de intentos “deslaborizantes” o dispositivos. Finalmente, cambiará de sitio a decir de Plá Rodríguez, pero siempre que nos encontremos ante una relación subordinada en régimen de ajenidad, se debieran aplicar los principios laborales.

La jurisprudencia casatoria muestra cómo resulta necesaria la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos recogida constitucional y legalmente, inclusive para determinar su improcedencia en un determinado proceso. Finalmente, la irrenunciabilidad se plantea como un importante límite a la capacidad dispositiva de las partes y en una manifestación del principio protector del Derecho Laboral. ~~AB~~

(47) La norma incumplida era el artículo 121 de la Ley de Fomento del Empleo (hoy artículo 78 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), que establecía que una persona contratada a plazo indeterminado podía ser contratada a plazo fijo solamente si cesaba y transcurría más de un año desde el cese.

(48) CASAS BAAMONDE, María, Op. cit.; p. 203.

(49) BAYLOS, Antonio. Op. cit.; pp. 47 y ss.