



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN**

---



**TÍTULO:**

***“ENFOQUE CONSTITUCIONAL DE LA  
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS  
LABORALES EN EL PERÚ”***

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**BACHILLER: VÍCTOR RAÚL CALLEJA CARRASCO**

**CHICLAYO – PERÚ  
2019**

**“ENFOQUE CONSTITUCIONAL DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE  
LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”**

Tesis presentada por el Bachiller **VÍCTOR RAÚL CALLEJA  
CARRASCO**, a la Facultad de Derecho y Educación de la  
Universidad Particular de Chiclayo, para optar el **TÍTULO  
PROFESIONAL DE ABOGADO**.

---

**Víctor Raúl Calleja Carrasco  
BACHILLER**

---

**Dr. Percy Morante Gamarra  
ASESOR**

**Aprobado por:**

---

**Dr. Lito R. Becerra Angulo  
PRESIDENTE**

---

**Mg. Javier Díaz Díaz  
SECRETARIO**

---

**Mg. Flor de María Chuzón Jiménez  
VOCAL**

## DEDICATORIA

*A mis padres **Miguel** y **Nicha** que desde el cielo me siguen apoyando.*

## AGRADECIMIENTO

*A Dios por la fe que me dio para creer que podía terminar este proyecto cuando sentía que las fuerzas se me terminaban y la edad me ganaba.*

*A mi esposa **Lita** por su apoyo, compañía y comprensión en el tiempo dedicado a este proyecto. A mis hijos Carolina, Víctor Miguel y Gilda Mariel por su motivación, lo cual ha sido fundamental para la culminación de este trabajo.*

*A mis nietos, Sonny, Avril, Gabriel, Illary, Nicola y Sumac por su inconmesurable amor.*

## INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
INDICE .....	5
PRESENTACION.....	8
RESUMEN .....	9
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	13

## CAPITULO I MARCO METODOLOGICO

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA.....	15
1.4. OBJETIVOS.....	16
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	16
1.5. HIPOTESIS.....	17
1.6. VARIABLES.....	17
1.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	17
1.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	17
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS...	17

## CAPITULO II ASPECTOS PRELIMARES

2.1. AMBITO DE APLICACION DEL DERECHO AL TRABAJO.....	18
2.2. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES.....	19
2.3. EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO.....	24
2.4. LOS DERECHOS LABORALES .....	26
2.5. REGIMEN LABORAL PRIVADO Y PÚBLICO .....	27
2.6. TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS...	28

**CAPITULO III  
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA SOBRE LA IRRENUNCIABILIDAD**

<b>3.1.</b>	<b>TEORÍA DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.....</b>	<b>30</b>
<b>3.2.</b>	<b>TEORÍA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.....</b>	<b>32</b>
<b>3.3.</b>	<b>TEORÍA DE LOS DERECHOS PATRIMONIALES Y DE LIBRE DISPOSICION RENUNCIABLES.....</b>	<b>37</b>
<b>3.4.</b>	<b>TEORÍA DE DERECHOS ADQUIRIDOS Y TEORÍA DE LOS HECHOS CUMPLIDOS.....</b>	<b>38</b>

**CAPITULO IV  
LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL  
PERÚ**

<b>4.1.</b>	<b>NOCIONES GENERALES.....</b>	<b>42</b>
<b>4.2.</b>	<b>RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL.....</b>	<b>43</b>
<b>4.3.</b>	<b>TRASCENDENCIAS DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD.....</b>	<b>44</b>
<b>4.4.</b>	<b>SUPUESTOS DE APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD .....</b>	<b>45</b>
	<b>4.4.1. MODALIDADES FORMATIVAS.....</b>	<b>45</b>
	<b>4.4.2. TRABAJADORES QUE TIENEN SUSCRITOS CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS.....</b>	<b>47</b>
	<b>4.4.3. RENUNCIA AL EMPLEO.....</b>	<b>47</b>
	<b>4.4.4. REDUCCION DE REMUNERACIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>4.5.</b>	<b>LAS NORMAS PROCESALES DEL TRABAJO .....</b>	<b>48</b>
	<b>4.5.1. LA LEY N° 26636, LEY PROCESAL DEL TRABAJO....</b>	<b>48</b>
	<b>4.5.2. LA LEY N° 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....</b>	<b>50</b>
<b>4.6.</b>	<b>LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD .....</b>	<b>51</b>

**CAPÍTULO V**  
**LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL**  
**DERECHO COMPARADO**

<b>5.1. EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA.....</b>	<b>53</b>
<b>5.2. EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.....</b>	<b>53</b>
<b>5.3. EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA.....</b>	<b>55</b>

**CAPITULO VI**  
**MARCO JURISPRUDENCIAL**

<b>6.1. JURISPRUDENCIAS CASATORIAS.....</b>	<b>57</b>
<b>6.2. POSICIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL .....</b>	<b>60</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>66</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>69</b>

## **Presentación:**

Distinguidos señores integrantes del jurado evaluador, en concordancia con las disposiciones normativas especificadas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Particular de Chiclayo, dejo a vuestra consideración y elevado criterio académico, el informe de investigación titulada:

### **“ENFOQUE CONSTITUCIONAL DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”**

El mismo que me permitirá obtener el título profesional de abogado. Convencido del aporte teórico - científico y social de éste trabajo, manifiesto mi plena disposición a recepcionar y apreciar las observaciones y sugerencias que ustedes realicen, las mismas que de seguro van a contribuir a mejorar el presente estudio.

**El autor**



## Resumen:

La tesis titulada “**ENFOQUE CONSTITUCIONAL DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ**”, tuvo como objetivo general: analizar, describir y examinar la normativa nacional e internacional referente a la irrenunciabilidad de los derechos laborales y como objetivos específicos: Analizar los acuerdos en los que Perú es parte, sobre todo en materia de protección de los derechos laborales de los trabajadores, para determinar si existe un efectivo cumplimiento por parte del estado, analizar la responsabilidad internacional del Estado Peruano al incumplir con las obligaciones en cuanto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores y proponer recomendaciones sobre las medidas o políticas a adoptar por parte del Estado, con el fin de erradicar el trabajo informal en el Perú.

La metodología de investigación fue de tipo Dogmático, Comparativo, de Inducción y de Síntesis. La investigación realizada es de naturaleza descriptiva - explicativa puesto que además de describir de modo sistemático la naturaleza jurídica sobre el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales bajo un enfoque constitucional, precisamos sus antecedentes históricos normativos, sus diversos componentes temáticos; doctrinas y elaboraciones teóricas nacionales y extranjeras.

Las conclusiones fueron:

1. Que casi la mitad de los asalariados trabaja informalmente sin contrato laboral en el Perú.
2. Que, para la protección de los derechos de los trabajadores, es necesario que el Estado brinde políticas de protección, igualdad de oportunidades sin discriminación; reonociendo el carácter irrenunciable de dichos derechos reconocidos por la Constitución y la ley
3. Que. el Derecho del Trabajo tiene como objetivo principal compensar la posición de desventaja social y económica que tiene el trabajador frente a su empleador.
4. Que, el principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral

5. Que, el principio de irrenunciabilidad al ser reconocido por nuestra Constitución, implica que las partes laborales, el legislador y el juez, en su caso, están obligados a respetar y aplicar dicho principio laboral, y
6. Que, bastará la existencia del derecho para que el acto de disposición del trabajador pueda calificar como irrenunciable.

## ABSTRACT

The thesis entitled "**CONSTITUTIONAL APPROACH TO THE IRRENUNCIABILITY OF LABOR RIGHTS IN PERU**", had as a general objective: to analyze, describe and examine national and international regulations regarding the irrevocability of labor rights and as specific objectives: Analyze agreements in those that Peru is a part, especially in the matter of protection of workers' labor rights, to determine if there is an effective compliance by the state, analyze the international responsibility of the Peruvian State in breaching the obligations regarding the protection of the labor rights of workers and propose recommendations on the measures or policies to be adopted by the State, in order to eradicate informal work in Peru.

The research methodology was Dogmatic, Comparative, Induction and Synthesis. The research carried out is descriptive - explanatory in nature since, in addition to systematically describing the legal nature of the principle of the inalienability of labor rights under a constitutional approach, we need its normative historical background, its various thematic components; national and foreign theoretical doctrines and elaborations.

The conclusions were:

1. That almost half of employees work informally without an employment contract in Peru.

2. That, for the protection of workers' rights, it is necessary for the State to provide protection policies, equal opportunities without discrimination; recognizing the inalienable nature of said rights recognized by the Constitution and the law

3 that. The Labor Law's main objective is to compensate the position of social and economic disadvantage that the worker has in front of his employer.

4. That, the principle of inalienability of rights is based on the protective nature of Labor Law

5. That, the principle of inalienability when recognized by our Constitution, implies that the labor parties, the legislator and the judge, where appropriate, are obliged to respect and apply said labor principle, and

6. That, the existence of the right will suffice so that the act of disposition of the worker can qualify as inalienable.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación lo que busca es desarrollar un estudio dogmático - analítico de lo estipulado en el artículo 26, inciso 2 de la Constitución Política del Perú, así mismo, a partir de la observación y análisis de la jurisprudencia constitucional, lo que se pretende es un reexamen para determinar en qué medida se ha desarrollado esta institución laboral, teniendo en cuenta que la norma constitucional carece de precisión, lo que conlleva a problemas de interpretación jurídica por parte de los operadores de justicia.

De igual forma, con la presente investigación lo que se busca es determinar cuáles derechos son irrenunciables y cuántos son dispositivos, cómo ha contribuido la jurisprudencia constitucional a ello, en qué medida se ha efectuado el aporte del Tribunal Constitucional (TC) y de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema para esclarecer el tema.

También, se analizará cual es la influencia de otros principios en relación con el principio de irrenunciabilidad y cuál es la determinación sustantiva de los mismos en la no configuración de actos dispositivos, reservando por oposición el principio de autonomía de la voluntad que pretende, desde el Derecho Civil, conferir validez a los actos dispositivos en relación de igualdad que tienda a caracterizar a las partes en tal área.

Finalmente, se ha recurrido a las fuentes del derecho comparado, así como a las normas internacionales concernientes al tema.

# **CAPITULO I**

## **MARCO METODOLOGICO**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La tasa de informalidad laboral total de asalariados se situó en 46.5% al cierre del 2017, cifra menor en 11.3 puntos porcentuales respecto al resultado del 2005 (57.8%), según lo indicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), informalidad que se concentra principalmente en el sector privado.

Casi la mitad de los asalariados trabaja informalmente sin contrato laboral en el Perú, lo que en la práctica implica el incumplimiento de las normas laborales, y por ende el no reconocimiento de los derechos laborales que les corresponde a los trabajadores, tales como estar registrados en planilla, beneficios como: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguro de vida, seguridad social en salud y protección contra el despido injustificado, entre otros beneficios sociales. Situación que muchas veces conlleva que al inicio o al finalizar la relación laboral, es posible que el empleador con el objetivo de reducir los costos laborales, acuerde con el trabajador que éste sólo perciba el pago de algunos beneficios sociales, a pesar que su trabajo cuenta con las características propias de un trabajador dependiente, una jornada y horario de trabajo y que están bajo la subordinación de un jefe inmediato.

Ante tal situación la pregunta de rigor es si este acuerdo de partes es válido para el derecho laboral.

En este sentido, al ser una creación del Estado, las normas del Derecho del Trabajo son consideradas de orden público, por tanto, los derechos reconocidos a favor de los trabajadores no pueden ser dejados de lado por la voluntad de las partes, ya sea que estén contenidos en contratos individuales o aún en convenios colectivos.

De ahí que de la renuncia a los derechos reconocidos por el ordenamiento laboral sería inválida.

En consecuencia, lo que la presente investigación pretende, es determinar bajo un análisis constitucional si efectivamente las normas laborales al ser aplicadas cumplen con el mandato constitucional, partiendo del carácter protector que confiere el artículo 26, inciso 2 de la Constitución a los derechos del trabajador, así como el análisis de las normas de carácter internacional referente al principio de irrenunciabilidad, mandato constitucional que carece de precisión, conllevando a problemas de interpretación jurídica, lo que no permite una adecuada protección de los derechos de los trabajadores.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿En qué medida el Estado peruano ha implementado políticas de protección para dar cumplimiento del mandato constitucional referente a la irrenunciabilidad de los derechos laborales a partir de la interpretación constitucional del artículo 26, inciso 2 de la Constitución Política del Perú?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA**

En esta realidad social, tan antigua como permanente, a la fecha no se han encontrado políticas claras para abordar el problema.

La presente investigación lo que busca es realizar un análisis dogmático de los alcances de lo estipulado en el Art. 26, inciso 2 de la Constitución Política del Perú, con el fin de precisar si los derechos laborales tienen una naturaleza de renunciabilidad, así como proponer alternativas con el propósito de mejorar la normatividad positiva en torno a la protección de los derechos de los trabajadores.

Así mismo busca generar conciencia en todos los ámbitos del Estado para coadyuvar a conocer y comprender este problema, muchas veces invisibilizado e ignorado, brindando información sobre

los conceptos fundamentales y el marco jurídico de protección frente a la vulneración de los derechos laborales, buscando de esta forma contribuir a erradicar el silencio ante estas conductas que vulneran los derechos humanos y la dignidad de las personas.

De ahí radica la importancia de la presente investigación, que en suma busca delimitar con más propiedad el tema de la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral desde un enfoque constitucional, panorama sobre el cual hoy en día se ciernen dudas respecto a la metodología de identificación de los derechos caracterizados por su indisponibilidad.

#### **1.4. OBJETIVOS**

##### **1.4.1. OBJETIVO GENERAL**

- ✓ Analizar, describir y examinar la normativa nacional e internacional referente a la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

##### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ✓ Analizar los acuerdos en los que Perú es parte, sobre todo en materia de protección de los derechos laborales de los trabajadores, para determinar si existe un efectivo cumplimiento por parte del estado.
- ✓ Analizar la responsabilidad internacional del Estado Peruano al incumplir con las obligaciones en cuanto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores.
- ✓ Proponer recomendaciones sobre las medidas o políticas a adoptar por parte del Estado, con el fin de erradicar el trabajo informal en el Perú.



## **1.5. HIPOTESIS**

Si, en la realidad peruana, se aprecia un aumento significativo de casos de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las relaciones de trabajo; entonces, los derechos de estos trabajadores no están debidamente garantizados y protegidos en el ordenamiento jurídico peruano.

## **1.6. VARIABLES**

### **1.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- ✓ La vulneración de los derechos laborales en el Perú.

### **1.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

- ✓ Debida aplicación, garantía y protección a los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico peruano.

## **1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La investigación que hemos realizado es de naturaleza descriptiva – explicativa, puesto que además de describir de modo sistemático la naturaleza jurídica de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, precisaremos sus antecedentes históricos normativos, sus diversos componentes temáticos; doctrinas y elaboraciones teóricas nacionales y extranjeras.

## **CAPITULO II ASPECTOS PRELIMARES**

### **2.1. AMBITO DE APLICACION DEL DERECHO AL TRABAJO**

El sentido en que el Derecho del Trabajo utiliza el término trabajo no es coincidente con el que ese concepto tiene en el lenguaje común. En éste, el trabajo es cualquier ocupación, mientras para aquél es sólo la que posee ciertas características. Así, en su acepción amplia, es trabajo la labor desempeñada por un vendedor callejero que ofrece mercadería en una carretilla al público transeúnte, o la del campesino que labra la tierra en su parcela, o la de un médico que atiende a sus pacientes en su consultorio. Sin embargo, para el Derecho del Trabajo ninguna de estas actividades reúne los requisitos necesarios para entrar en su campo de aplicación.

Cuáles son los factores que el Derecho del Trabajo exige a una ocupación para considerarla dentro de su objeto de regulación, es una cuestión de la mayor importancia, ya que sólo en aquélla el sujeto que la ejecuta gozará de protección. (Alonso Olea y Casas Baamonde (1991: 31 y ss.).

La doctrina concuerda en que esos elementos son tres: prestación personal, subordinación y remuneración. La jurisprudencia nacional lo estableció así, ya desde hace buen tiempo. Pero la cuestión tiene en nuestro medio base normativa recién a partir de la dación de la Ley de Fomento del Empleo, que les atribuyó esa condición en su artículo 37 (hoy convertido en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Es claro, pues, que todos ellos y sólo ellos, configuran una relación como laboral.

Para que estemos ante una relación laboral, entonces, los mencionados elementos deben presentarse en forma conjunta. Si alguno de ellos falla, la relación jurídica tendrá otra naturaleza. Por ejemplo, si hay una prestación personal y retribuida, pero autónoma.

Pero a la vez, esos elementos bastan, no hace falta ningún otro. Los demás factores -no esenciales- pueden servir para asignar un régimen laboral u otro (por ejemplo, el carácter privado o público del empleador) o para acceder a ciertos beneficios (por ejemplo, el requisito de una jornada mínima de cuatro horas diarias para el disfrute de la estabilidad laboral o la compensación por tiempo de servicios, en nuestro ordenamiento), pero no para calificar la relación como laboral.

## **2.2. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES**

Los inicios en nuestro país no solo se han caracterizado por la promulgación continua y constante de diversas Constituciones con las que los gobernantes de turno pretendieron imponer una serie de disposiciones convenientes para ellos, sino también por la indigente regulación sobre derechos fundamentales.

Es así que con la Constitución Política del Perú de 1823, nuestra incipiente República se caracterizó por su casi inexistente regulación sobre el particular, y su orientación hacia temas coyunturalmente más susceptibles. Sin embargo, en dicha norma se abordó un tema de suma relevancia directamente relacionada con el Derecho del trabajo: la abolición de la esclavitud.

La erradicación formal de la esclavitud y la aparición de una esclavitud disimulada, no dio lugar, por supuesto a la eliminación del trabajo forzoso<sup>1</sup>, más aún cuando durante la primera mitad del siglo XIX la economía peruana tuvo un carácter predominantemente feudal y

---

<sup>1</sup> Como afirma la propia *Organización Internacional del Trabajo*, “el trabajo forzoso no puede equipararse simplemente con salarios bajos o con condiciones de trabajo precarias. El concepto tampoco abarca las situaciones de mera necesidad económica, como cuando un trabajador se siente incapaz de dejar un puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativas de empleo. El trabajo forzoso constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad personal, según la definición contenida en los convenios de la OIT relativos a este tema y en otros instrumentos internacionales conexos relativos a la esclavitud, a las prácticas análogas a la esclavitud, a la servidumbre por deudas y a la condición de siervo”.

([www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=989&Itemid=968](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=989&Itemid=968)).

agrícola, todo ello caracterizado por las pequeñas ciudades, y una actividad comercial y artesanal minúscula.

Dos años después se promulgó la Constitución Política de 1826, norma que se encontraba exenta de regulación laboral y, en lo más mínimo, no contenía disposición alguna sobre derechos laborales.

Posteriormente, aparece la Constitución Política de la República peruana de 1828, norma suprema que mediante su artículo 158º dispuso que *“todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes”*. Esta disposición puede ser considerada como uno de los bastiones de los actuales derechos-principios fundamentales de igualdad de oportunidades sin discriminación, de acceso al empleo en función del mérito y de progresividad.

Posteriormente, la Constitución Política de la República Peruana de 1834, reguló de manera genérica algunas disposiciones de índole laboral. Así, en primer lugar, a través de su artículo 159º contuvo una regulación idéntica a la de la Constitución precedente, de manera que se indicaba en dicha norma que *“todos los ciudadanos pueden ser admitidos a los empleos públicos, sin otra diferencia que la de sus talentos y virtudes”*.

Así mismo, estableció dos nuevas disposiciones de connotación laboral. Así, en su artículo 162º se establecía que *“es libre todo género de trabajo, industria o comercio, a no ser que se oponga a las buenas costumbres o a la seguridad y salubridad de los ciudadanos, o que lo exija el interés nacional, previa disposición de una ley”*, y en su artículo 170º se indicó que *“no se reconocen empleo ni privilegios hereditarios, ni vinculaciones laicales”*.

Estas dos últimas normas son de especial relevancia, en tanto comienza a delimitarse de alguna manera lo que actualmente

conocemos como la libertad de trabajo y la desaparición del privilegio laboral o igualdad de oportunidades, aunque evidentemente todo ello con las limitaciones y restricciones sociales, económicas y culturales enmarcadas en ese entonces.

Es precisamente esta misma visión la que caracteriza a la Constitución Política de la República Peruana de 1839, y ello es claro a partir de la lectura de sus artículos 161º, 163º y 169º, en los que se reitera casi idénticamente lo regulado por la norma fundamental que le precedió.

Finalmente, las Constituciones Políticas del Perú de 1860 y 1867 ofrecieron una regulación minúscula con relación a las que les precedieron, pues de alguna manera solo se acercaba a lo que hoy conocemos como libertad de trabajo cuando en los artículos 23º y 22º respectivamente se señaló que *“puede ejercerse libremente todo oficio, industria o profesión que no se oponga a la moral, a la salud ni a la seguridad pública”*, y que *“puede ejercerse libremente toda industria o profesión que no se oponga a la moral, seguridad o salubridad pública”*.

Hasta este punto, queda bastante claro que la regulación constitucional sobre el Derecho del trabajo era casi inexistente, y ni que decir respecto de normas de inferior jerarquía.

Los inicios del siglo XX traen consigo la aparición de las primeras organizaciones sindicales, básicamente provenientes del ramo textil. De esta manera, empezaron a suscitarse diversas manifestaciones, sin embargo, en abril de 1911 se realizó la primera huelga general, la cual tenía como consigna el establecimiento de una legislación que observe una jornada de ocho horas de trabajo para todos los establecimientos industriales y comerciales, una ampliación de las compensaciones a los trabajadores, vivienda para la clase trabajadora, luchar contra el

desempleo y ampliar la educación pública y medidas de protección para los campesinos indígenas de la sierra<sup>2</sup>.

En este contexto, con fecha 29 de enero de 1913, el Gobierno dictó un decreto supremo que si bien es cierto reconocía el derecho de huelga, hacía difícil su realización en tanto su reglamentación resultaba muy compleja. Con esta medida se instituyó también un procedimiento de solución de conflictos laborales y el arbitraje.

Posteriormente, y en el contexto de la post primera guerra mundial, se dictaron cuatro leyes de suma relevancia: la Ley N° 2760 del 26 de junio de 1918 que se refería a la inembargabilidad de los sueldos y las pensiones de los empleados públicos y los salarios de los obreros salvo por obligaciones alimentarias; la Ley N° 2851 del 23 de noviembre de 1918 que establecía reglas de protección laboral a favor de las mujeres y los menores; la Ley N° 3010 del 28 de diciembre de 1918 que reguló el descanso dominical y en los días feriados; y, finalmente, la Ley N° 3019 del 27 de diciembre de 1918 que impuso a los empresarios la obligación de dotar de habitaciones a sus obreros y familiares si el establecimiento industrial estaba más de un kilómetro de los centros poblados.

Las luchas sociales y la disconformidad de la población dieron lugar a la realización de diversas huelgas, como aquella llevada a cabo el 23 de diciembre de 1918 por trabajadores de empresas textiles. Tal fue el impacto de que ello que esto conllevó a que Lima y Callao se paralizaran de manera general los días 13, 14 y 15 de enero de 1919, teniendo como colofón la aprobación del Decreto Supremo del 15 de enero de 1919 que estableció en toda la República una jornada máxima de ocho horas diarias.

---

<sup>2</sup> Rendón Vásquez, Jorge, Derecho del trabajo colectivo, Edial, Lima, 2004.

Es en este conflictivo contexto social que el Gobierno promulga la Constitución para la República del Perú de 1920. Como acertadamente señalan algunos autores, *“la Constitución de 1920 representa la recepción, muy limitada y tímida, de las ideas e instituciones del Estado social. Ello se expresa en el hecho de que incluyó por primera vez en un texto constitucional un título, el IV, denominado ‘garantías sociales’, que reconoció algunos derechos laborales, estableció ciertos criterios para la legislación del trabajo y enunció diversas normas de contenido laboral”*<sup>3</sup>.

Con fecha 29 de marzo de 1933 se deja sin efecto la Constitución para la República del Perú de 1920 y se da lugar a la Constitución Política del Perú de 1933, siendo esta norma fundamental la que mayor tiempo de vigencia ha tenido en nuestra historia, empero, su virtud no es solo su larga data en el tiempo, sino también, además de mantener y acentuar las normas laborales, fue la incorporación de nuevas disposiciones. Esta Constitución en su artículo 43<sup>o</sup> determinó que *“el Estado legislará el contrato colectivo de trabajo”*. Igualmente, en su artículo 44<sup>o</sup> prohibió *“toda estipulación en el contrato de trabajo, que restrinja el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales”*.

En su artículo 45<sup>o</sup> dispuso que *“el Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquellos y éstas, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general”*.

En los años siguientes se emitieron una serie dispositivos legales muy relevantes con relación a la contratación laboral, el descanso vacacional, la estabilidad laboral, la inspección del trabajo y sobre pago de remuneraciones.

---

<sup>3</sup> Blancas Bustamante, Carlos, La cláusula de Estado social en la Constitución, PUCP, Lima, 2011, p. 117.

Con fecha 12 de julio de 1979 se instituyó una nueva Constitución, la que, a diferencia de las anteriores, se caracterizó por la prolija regulación que le dio al trabajo, pero esencialmente por otorgarles la calidad de derechos fundamentales a una serie de derechos que emanan de la relación laboral.

Así, entre las principales normas sobre el particular se establece la protección constitucional de la remuneración, la equidad remunerativa y por primera vez a nivel constitucional se consagra el derecho a la remuneración mínima vital y su forma de reajuste. Así mismo, se establece que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores tiene preferencia frente a cualquier otra obligación del empleador, precisándose que la acción de cobro prescribe a los quince años.

Finalmente, se le da reconocimiento constitucional al principio protector y al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

### **2.3. EL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO**

El derecho a trabajar es la propiedad del trabajador, su bien máspreciado (Cabanellas, p. 293). ¿Pero cuál es la eficacia de ese derecho en nuestro ordenamiento? ¿Será relativo o absoluto?. ¿La contraobligación será de tipo promocional o de procurar?

El artículo 22º de la Constitución, considera el trabajo como un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Cualidad intrínseca del ser humano condenando toda consideración del trabajo como simple mercancía.

El artículo 23º establece que: *“El trabajo, es sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan”*.



El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

El trabajo es la principal cualidad del ser humano por virtud de la cual se crea la riqueza y se agrega valor a las cosas. El ser humano como trabajador debe estar protegido fundamentándose en este artículo la existencia del derecho laboral en una vertiente protectora del trabajador y del trabajo. Lógicamente el trabajo y el trabajador no dejan de serlo (y tampoco deja de tener relevancia su protección) por el hecho de que se labore en el sector público.

En segundo lugar se establece el principio de que el trabajo es por su esencia libre. Esto significa que el ser humano tiene la facultad de escoger la actividad o profesión que mejor le parezca, así como ejercitarla o no. Todo muy conforme con los postulados de la libertad general enunciados por la revolución francesa y con la proscripción de privilegios y monopolios en el campo del ejercicio de las actividades profesionales. La libertad de trabajo supone que el trabajador no está obligado a laborar, y que puede renunciar en cualquier momento pues lo contrario sería abrir la posibilidad de una especie de esclavitud con motivo del trabajo.

El trabajo es la vía de superación, desarrollo y progreso que tiene el ser humano. Es uno de los mecanismos de realización personal. El principio de progresividad afirma que todo derecho social, una vez reconocido, no puede sino verse mejorado, pero nunca desmejorado. Se trata entonces de un mínimo, que no es inmutable y sí móvil en

dirección de la mejora. Ese mínimo, por virtud del inevitable desarrollo y movilidad social, debe entonces ser precisado en cada etapa histórica.

#### **2.4. LOS DERECHOS LABORALES**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 24° de nuestra carta magna, el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y beneficios sociales goza de un privilegio sobre cualquier otra obligación que pueda tener el empleador.

Así mismo, el artículo 25° de la Constitución establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo.

Además constituyen derechos laborales la libertad sindical propiamente dicha, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

El artículo 27° de la Constitución hace referencia que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

También constituyen derechos laborales la participación anual en las utilidades.

Indudablemente, para la protección de estos derechos es necesario que el Estado brinde políticas de protección, igualdad de oportunidades sin discriminación; reonociendo el carácter irrenunciable de dichos derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y en caso de existir duda insalvable sobre el sentido de una norma, debe aplicarse la interpretación en el sentido más favorable al trabajador.

La compensación por tiempo de servicios es un derecho-beneficio del trabajador de previsión social ante las contingencias que causa el cese en el trabajo.

La asignación familiar es otro de los derechos laborales, los descansos remunerados, los descansos pre natal y post natal, entre otros, forman parte de la larga lista de derechos que han sido reconocidos como tal por parte del Estado peruano.

## **2.5. REGIMEN LABORAL PRIVADO Y PÚBLICO**

Cuando concurren los tres elementos esenciales (subordinación, remuneración y prestación personal) estamos ante una relación laboral. De ahí surge la necesidad de analizar desde la naturaleza jurídica del empleador, si dicha prestación laboral se encuentra dentro de los alcances del régimen público o privado. Cuestión que ha evolucionado en tres fases<sup>4</sup>:

En la primera, se consideró como una relación laboral sólo la que se establecía en la actividad privada, y se asignó al Derecho Administrativo la que se daba entre el trabajador público (tanto el funcionario, que tiene poder de decisión, como el empleado común) y el Estado. Esta es la etapa en la que se adoptó la tesis unilateralista del empleo público, según la cual la relación surgía de la voluntad unilateral de la Administración, a través del nombramiento, estableciéndose por ley los derechos y obligaciones de las partes, sin margen para la negociación.

En la segunda etapa, cuyos hitos normativos están conformados por la Constitución de 1979 y el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, de 1984, empieza a entenderse, que cualquiera fuera la naturaleza del empleador existe un vínculo laboral con quien le presta servicios. Se asume, pues, la tesis contractualista del empleo público.

---

<sup>4</sup> NEVES MUJICA, Javier. Introducción del derecho del trabajo. PUCP Fondo Editorial. Lima, 2018. Pág. 176.

La relación laboral, sin embargo, se rige por ordenamientos diferenciados para los trabajadores privados y públicos, aunque éstos tienden a asemejarse cada vez más, superando las diversidades propias de la primera fase: la estabilidad laboral pasa también al sector privado y los derechos colectivos a los empleados públicos (en el caso de la negociación colectiva, con muy severas limitaciones, referidas sobre todo al contenido y al procedimiento negocial). Se excluye de éstos a los funcionarios públicos.

En la última fase, en la que nuestro ordenamiento entra desde inicios de la década final del siglo pasado, incluso los regímenes diferentes se dejan de lado y se acoge la regulación laboral del sector privado también para los trabajadores del Estado. Esta extensión operó a mediados de la década del ochenta con los trabajadores de las empresas del Estado y algunas entidades a las que se sujetó al régimen laboral de la actividad privada, pero ahora alcanza a los propios poderes del Estado y organismos autónomos. Cada vez un número mayor de ellos se somete al ordenamiento laboral del sector privado: trabajadores administrativos del Congreso, del Poder Judicial y muchas entidades dependientes del Poder Ejecutivo.

La Constitución vigente asume esta perspectiva, cuando en su Tercera Disposición Final y Transitoria le otorga provisionalidad a la separación de regulaciones entre el sector público y el privado<sup>5</sup>.

## **2.6. TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS**

Una de las evoluciones más interesantes de nuestra Carta magna lo constituye la consideración y tratamiento que el texto constitucional y la jurisprudencia han dado a los instrumentos jurídicos internacionales y, particularmente, a los tratados suscritos y ratificados por el Estado peruano, entre los cuales se encuentran los Convenios y

---

<sup>5</sup> CÓDIGO DE DERECHO LABORAL. Vol. I y II. Régimen Laboral de la Actividad Privada y Pública. Editorial Palestra, Lima. 2016.

Recomendaciones de la OIT suscritos o avalados por el Estado peruano.

Hasta la fecha son 76 Convenios ratificados por Perú, 66 están en vigor, 5 han sido denunciados, 3 instrumentos abrogados y 1 ha sido ratificado.

<b>Fundamentales</b>		
<b>Convenio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Estatus</b>
<b>C029</b> - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	01 febrero 1960	En vigor
<b>C087</b> - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	02 marzo 1960	En vigor
<b>C098</b> - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	13 marzo 1964	En vigor
<b>C100</b> - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	01 febrero 1960	En vigor
<b>C105</b> - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	06 diciembre 1960	En vigor
<b>C111</b> - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	10 agosto 1970	En vigor
<b>C138</b> - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) <i>Edad mínima especificada: 14 años</i>	13 noviembre 2002	En vigor
<b>C182</b> - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	10 enero 2002	En vigor

*Fuente: Organización Internacional del Trabajo.*

<b>De gobernanza (prioritarios)</b>		
<b>Convenio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Estatus</b>
<b>C001</b> - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	01 febrero 1960	En vigor
<b>C122</b> - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	27 julio 1967	En vigor
<b>C144</b> - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1973 (núm. 144)	08 noviembre 2004	En vigor

*Fuente: Organización Internacional del Trabajo.*

## CAPITULO III FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA SOBRE LA IRRENUNCIABILIDAD

### 3.1. TEORÍA DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Sala Franco<sup>6</sup>, sostiene: “Debe presumirse que, salvo declaración expresa en contrario, todas las normas del Derecho del Trabajo, independientemente de su fuente de producción, son imperativas y, por ende indisponibles.”

Enunciado claramente proteccionista que parte del supuesto de que todos los derechos laborales deberían ser irrenunciables. De ser este el caso, no existiría un un conflicto real de normas ni hechos, toda vez que ante cualquier duda aparente, la misma sería resuelta bajo la línea de que en todas los contextos, funciona el principio de irrenunciabilidad.

Por su parte Gómez Valdéz<sup>7</sup>, señala: *“Por siempre la irrenunciabilidad de los derechos laborales se ha circunscrito a todos los derechos de los trabajadores sin ninguna excepción, en el entendido de que las normas legales y dentro de las constitucionales, son solo un mínimo social indispensable para nuestra convivencia social y pertenecen a las efímeras fuentes de origen estatal que, como se sabe, con suma facilidad son superadas por los contratos individuales de trabajo, convenios colectivos, y usos y costumbres, etc.; conformantes, estas últimas, de las ricas e inacabables fuentes sociales y profesionales que inspiran las contrataciones laborales”.*

Con la dación de las primeras constituciones modernas, la teoría de la irrenunciabilidad de derechos se refuerza en un claro matiz constitucional, puesto que a partir de esa fecha se establecieron los derechos de primera generación o llamados también derechos

---

<sup>6</sup> SALA FRANCO, Tomás y otros. *“Derecho del Trabajo”*. Tirant lo Blanch. Valencia, 1992. Pág. 295.

<sup>7</sup> GOMEZ VALDEZ, Francisco. Op. Cit. Pág. 71.

fundamentales, contextualizando entre otros las libertades de los individuos y todos los derechos a los que debían tener acceso por su condición de ser humano y por ende de ciudadanos.

Definidos con mayor alcance los derechos humanos de primera generación, y al haberseles atribuido la condición de derechos fundamentales, se produjo una segunda oleada de derechos que definieron con más propiedad una nueva generación de derechos denominados también derechos de la igualdad, cuya naturaleza económica, social y cultural, engloba dentro de estos últimos los derechos de naturaleza laboral. Sobre este particular, es Fabián Novak<sup>8</sup> quien nos da una referencia más precisa en los términos siguientes:

*“Estos son los denominados derechos económicos, sociales y culturales, los cuales se deducen del valor igualdad. La reivindicación de estos derechos fue fruto de los movimientos sociales en la búsqueda de un Estado social de Derecho. Son llamados también derechos positivos pues, a diferencia de los derechos de primera generación, estos demandan una acción por parte del Estado que connote la garantía de este derecho a través de la satisfacción de necesidades de carácter económico, asistencial, educativo y cultural, es decir, el Estado actúa como promotor o protector de estos derechos. El derecho al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud, a la cultura y a la educación, son obvios ejemplos de esta generación. “*

La irrenunciabilidad de derechos, bajo esta pauta, se guió como esencia del Derecho Natural, como un acceso del hombre a todo lo que le corresponde por la figura de un deber ser, es decir, por cuanto el hombre por su condición de tal, debía gozar de todas las preeminencias de su condición natural de ciudadano del mundo.

Las constituciones modernas recogen la esencia de que los derechos humanos deben propender a una mejora de la condición de

---

<sup>8</sup> NOVAK, Fabián y NAMIHAS, Sandra. *“Derecho Internacional de los Derechos Humanos”*. Academia de la Magistratura. Primera edición, Lima, 2004. Pág. 39

la naturaleza del ser humano, diferenciando entonces una naturaleza mínima de derechos, entre los cuales se encontraba la posición de que aquello que era ganado por el trabajador, bajo una relación de trabajo en la cual entregó su fuerza de trabajo en calidad de prestación, generaba que le correspondiera un derecho al cual no podía ni debía renunciar, en condiciones determinadas. Adquiere entonces la fisonomía de esta teoría una vinculación directa a conservar y propender a mejoras continuas y cada vez mayores en el desarrollo del ser humano.

Nuestra Carta Magna, en su artículo 26 inciso 2, recoge la teoría de la irrenunciabilidad de derechos al reconocer carácter irrenunciable a los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Lo que implica que el trabajador, aún cuando optara por renunciar a un derecho ganado frente a su empleador, no podrá hacerlo pues la Constitución y la ley se lo impiden. Se configura entonces que, aún en caso de renuncia material, devengue la misma en nula y en consecuencia no aplicable dicha renuncia respecto de ese derecho que el trabajador ha querido soslayar voluntaria o involuntariamente en perjuicio propio.

La teoría de la irrenunciabilidad adquiere, por ende, una posición de severidad, anteponiéndose a la propia voluntad de las partes, y adquiere la naturaleza de pacto principal, por encima incluso de lo que pudieran convenir empleador y trabajador.

### **3.2. TEORÍA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL**

Bronstein<sup>9</sup> desarrolla un estudio sistemático de esta teoría y afirma: *“La flexibilidad, antes que un concepto formulado en términos afirmativos es una reacción con respecto a una institución, alguna práctica del mercado de trabajo que se supone rígida.*

---

<sup>9</sup> BRONSTEIN, Arturo. Op. cit. Pág. 2



Del “Informe Dahrendorf” se desprende una definición muy utilizada por la cual la flexibilidad: *“es la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias”*. Sin embargo, esta definición abarca aspectos sociológicos y psicológicos de la flexibilidad, pero no tiene verdaderamente un contenido normativo (...) Se debería abordar el problema relacionando a la flexibilidad con algún principio fundamental del Derecho del Trabajo.”

Acota el mismo autor: *“Sin embargo, esta definición destaca los aspectos sociológicos y psicológicos de la flexibilidad, pero no tiene verdaderamente un contenido normativo”*. Por lo que si se pretende definir algún concepto jurídico parece necesario ir más allá de la definición de Dahrendorf. Se debería abordar el problema relacionado a la flexibilidad con algún principio fundamental del derecho del trabajo, que se supone lleva implícito ciertos elementos de rigidez: se destacan las relaciones (oposición) que existen entre los postulados de la flexibilidad y el principio protector que anima al Derecho del Trabajo.

El principio protector conlleva la inderogabilidad e irrenunciabilidad de ciertos derechos consagrados por la legislación social. En derecho del trabajo la libertad de contratar no puede ejercerse en menoscabo de ciertas normas legales mínimas, que han sido establecidas para proteger al trabajador. En cambio, los planteamientos sobre la flexibilidad nos dicen que en el Derecho del Trabajo hay demasiada protección y poca libertad. Se ha pensado demasiado en proteger al trabajador y demasiado poco en proteger la viabilidad económica de la empresa, que al fin y al cabo es su fuente de trabajo. De esa hiperprotección han nacido rigideces. Estos males se deben combatir atacando aquella reglamentación que ha creado las rigideces. En definitiva, lo que piden los planteamientos flexibilizadores es que haya más posibilidades de regulación en manos de las propias partes y menos en las del Estado, y que el Derecho del Trabajo cumpla ante

todo una función de “regular” la relación laboral antes que de “proteger” al trabajador.”

Enuncia luego un concepto propio y señala<sup>10</sup>: *“La flexibilidad laboral consiste en la posibilidad de ofrecer mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones rígidas y continuas del sistema económico.”*

Es propio señalar que esta teoría de la flexibilización, a partir del enfoque de Bronstein, constituye el eje de cambio de la posición de rigidez de las relaciones laborales a nivel internacional, y adquiere relevancia a partir de<sup>11</sup>: *“los grandes cambios económicos, estructurales y tecnológicos que comenzaron a darse en Europa a partir de los años sesenta. Al concluir la segunda Guerra Mundial los países de Europa Occidental entraron en una larga fase de treinta años de crecimiento económico. El tipo de economía de la época implicaba la utilización de importantes contingentes de mano de obra, razón por la que se generó una economía de plena ocupación, susceptible de favorecer las alzas en los salarios”.*

Esta época se caracterizó por un apreciable progreso social cuantitativo (mejoras salariales) y cualitativo (normativa protectora). Estos progresos tuvieron proyecciones no solo sociales sino también políticas, ya que estos formaron parte de los atributos de lo que se consideró el arquetipo del Estado moderno de la segunda mitad del siglo XX, el “Estado providencia”, “Estado benefactor” o “Estado de bienestar social”. Este progreso suponía cargas financieras que los empleadores sólo podrían afrontar en un entorno de crecimiento económico sostenido.

A partir de los años sesenta los cambios tecnológicos hicieron disminuir los insumos de trabajo necesarios en los procesos

---

<sup>10</sup> BRONSTEIN, Arturo. Op. cit. Pág. 2

<sup>11</sup> BRONSTEIN, Arturo. Op. cit. Pág. 2

productivos. Muchos sectores económicos debieron hacer reestructuraciones industriales y reorganizar la fuerza de trabajo que las empresas podían mantener. La competencia internacional, que hasta entonces se daba dentro de la “economía internacional cerrada”, sufrió las consecuencias de la irrupción de las nuevas potencias industriales del Pacífico, con industrias más modernas y mano de obra más barata, muy motivada y de alta calidad. La crisis de energía de los años sesenta no hizo más que agravar la situación.”

Los fenómenos aludidos introdujeron en las relaciones humanas laborales, una posición de menor rigidez y consecuentemente flexibilización de los derechos laborales. En cuanto estos fenómenos ocurren, se produce un cambio en la posición de valoración de los derechos del trabajador: de haberse establecido que hay derechos ganados por parte del trabajador en toda relación laboral formal, se deriva a una posición en la cual existe un cuestionamiento a la naturaleza de esa denominación de irrenunciabilidad, para establecer una variante de análisis más moderada de la ponderación de los derechos del trabajador.

La crisis política internacional, a raíz de los factores antedichos, cambia entonces la forma de conducir la relación de trabajo: a partir de las crisis estructurales de los años ochenta y noventa, el panorama económico se transforma sustancialmente, y lo que era un derecho laboral relativamente inamovible, se convierte en un rubro a ser discutido entre empleadores y trabajadores para definir la vigencia de dicho derecho.

Comienzan a abundar, consecuentemente, los contratos free lance, sin ningún tipo de beneficio, se comienza a aplicar programas de reducción de personal en muchas empresas, y los trabajadores, acostumbrados a la percepción de que sus puestos de trabajo eran una plaza segura, comienzan a especular con la posibilidad de que ellos pueden ser a su vez sujetos de un proceso de reestructuración

inmediato o mediato. Marcada excepción siempre la constituyó, aunque la crisis significó un nivel de influencia, el trabajo de por vida japonés, según Coriat<sup>12</sup>. En efecto, Japón implementó un sistema especial de trabajo<sup>13</sup>, a causa de los efectos devastadores de la Segunda Guerra Mundial para su economía. No obstante ello, en la actualidad el sistema ha sufrido modificaciones flexibilizadoras, como ha ocurrido en todas las economías del mundo.

Si bien es cierto que la posición negocial del trabajador fue hasta entonces, que era dueño del puesto de trabajo, la flexibilización hace derivar la antigua concepción a que ya no se es más dueño de la plaza de trabajo en la concepción anterior, sino tan sólo poseedor temporal de dicha plaza de trabajo.

La concepción de la pertenencia y propiedad del puesto de trabajo, evoluciona a una situación de incertidumbre general y es aquí que la posición rígida de ser dueño del puesto de trabajo deviene en que resulta más conveniente perder parte de los derechos ganados y antes calificados de rígidos, inalterables y por consiguiente, irrenunciables. Es aquí que la tendencia internacional se generaliza y las relaciones de trabajo pierden, en el contexto internacional, su margen de rigidez y ello se expresa con más propiedad en el espacio geográfico latinoamericano, en el cual por excelencia las legislaciones propendían a mantener cierta base de derechos.

Las posiciones rígidas del Derecho Laboral, a tenor de lo señalado, fueron cediendo poco a poco frente a la envergadura de los fenómenos internacionales que devinieron en elementos de variación de la posición sobre todo de políticas laborales de Estado frente a los trabajadores.

---

<sup>12</sup> CORIAT, Benjamín. *“Pensar al Revés: trabajo y organización en la empresa japonesa”*. Siglo XXI Editores, 1995, 163 p.

<sup>13</sup> Empleo de por vida y salarios basados en la edad y antigüedad

Es de esta forma que la estabilidad laboral evoluciona a una estabilidad de salida, en el concepto moderno, en la medida que se configuran causales para extinguir la relación laboral por razones que antes no se manejaban en un contexto de rigidez, siendo una clara expresión de ello que hoy en día la extinción de la relación laboral también se produzca, junto a razones de conducta del trabajador, igualmente por razones de capacidad del trabajador, en tanto que antes sólo existían causales restringidas por conducta del trabajador.

### **3.3. TEORÍA DE LOS DERECHOS PATRIMONIALES Y DE LIBRE DISPOSICIÓN RENUNCIABLES**

La teoría opuesta a la irrenunciabilidad de derechos, resulta una consecuencia lógica de la teoría de la flexibilización de los derechos laborales. En efecto, observemos bien las secuencias: de la teoría de rigidez de las relaciones laborales o propiamente de un esquema de irrenunciabilidad, pasamos a una etapa contrapuesta de flexibilización de derechos laborales, significando ésta un primer paso en la desregulación de los derechos del trabajador. Como consecuencia de la flexibilización, se instituye un esquema de mayor disposición de derechos, los cuales esta teoría recoge.

La posición de libre disposición renunciable se convierte, en consecuencia, en una herramienta de aplicación de los derechos que pueden ser objeto de renuncia: vemos así que si bien es cierto que la flexibilización de derechos laborales instituyó un esquema genérico de premisa de partida para desregular derechos del trabajador, era necesario contar con una herramienta eficaz para materializar la restricción de beneficios laborales. De esta forma, la práctica jurisprudencial peruana fue identificando la evolución de un esquema de irrenunciabilidad de derechos de modo irrestricto, a una nueva estructura que fue admitiendo que bajo la figura de la libre disponibilidad, entonces deviniera procedente renunciar a ciertos derechos laborales. Inclusive se fue adoptando la idea de que bastaba

una simple renuncia del trabajador para que el beneficio o derecho reconocido ya no le fuera otorgado. Resulta evidente que esta última posición desnaturalizaba la renuncia, en atención a que no se trataba de asumir un esquema de simple renuncia, sino de fijar las pautas a través de las cuales se definiera con más propiedad cuándo un derecho tenía la naturaleza de renunciable.

La jurisprudencia, por otro lado, no brindó los aportes suficientes en la perspectiva de esclarecer el tema por completo. Sí se esbozaron mínimamente, sin embargo, algunos criterios que permitieron manejar cuándo un derecho asumía la naturaleza de renunciable, asumiendo los caracteres de titularidad de los derechos renunciados, la naturaleza de la norma a renunciar y el sujeto que dispone la renuncia. A este respecto corresponde también señalar que la patrimonialidad del derecho es un aspecto secundario en tanto que el carácter dispositivo del acto sí es relevante.

### **3.4. TEORÍA DE DERECHOS ADQUIRIDOS Y TEORÍA DE LOS HECHOS CUMPLIDOS**

Resulta necesario hacer una delimitación conceptual, cuando menos preliminar, respecto a estas dos teorías, en la medida que la irrenunciabilidad de derechos laborales, puede implicar conflictos de derechos adquiridos, como en muchos casos ha sucedido en la práctica jurisprudencial, o bien de hechos cumplidos, cuando optamos por aplicar la nueva norma, a todas las consecuencias que se generen a partir de la emisión del dispositivo.

En un estudio desarrollado por la Academia de la Magistratura se señala<sup>14</sup>:

*“La teoría de los derechos adquiridos garantiza que quienes adquieren un derecho al amparo de una determinada norma, la mantendrán aún cuando ésta sea derogada. En consecuencia, la norma anterior puede ser derogada por una*

---

<sup>14</sup> Academia de la Magistratura. Op. cit. Pág. 16.

*posterior peyorativa; sin embargo, aquellos trabajadores que adquirieron determinados derechos, no pueden perderlos.*

En cuanto se refiere a la teoría de los hechos cumplidos, el estudio en mención señala:

*“Nuestro ordenamiento, en lo que a vigencia de las normas en el tiempo respecta, recoge la “teoría de los hechos cumplidos” (...). La nueva norma regirá para las relaciones jurídicas futuras y para las pasadas en todo lo no previsto por la norma anterior.”*

El Tribunal Constitucional ya se ha pronunciado al respecto y ha señalado<sup>15</sup>:

“En primer lugar es necesario enfatizar que el demandante parte de la proposición errónea de considerar que nuestro ordenamiento jurídico se rige bajo la teoría de los derechos adquiridos, cuando nuestra propia Carta Magna en su artículo 103º dispone que “(...) La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo (...)”.

En ese sentido, este Tribunal ha pronunciado en reiterada jurisprudencia que nuestro ordenamiento jurídico se rige por la teoría de los hechos cumplidos, estableciendo que “(...) nuestro ordenamiento adopta la teoría de los hechos cumplidos (excepto en materia penal cuando favorece al reo), de modo que la norma se aplica a las consecuencias y situaciones jurídicas existentes” (STC 0606-2004-AA/TC, FJ 2). Por tanto, para aplicar una norma (...) en el tiempo debe considerarse la teoría de los hechos cumplidos y, consecuentemente, el principio de aplicación inmediata de las normas”<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> STC 00025-2007-PI/TC. Caso Ley del Profesorado.

<sup>16</sup> Cfr. STC N.º 0002-2006-PI/TC, Fundamento N.º 12.

Se colige de ello que toda norma jurídica desde su entrada en vigencia es de aplicación a las situaciones jurídicas existentes, y que la teoría de los derechos adquiridos tiene una aplicación excepcional y restringida en nuestro ordenamiento jurídico, pues únicamente se utiliza para los casos que de manera expresa señala la Constitución, tal como ya lo ha establecido el Tribunal Constitucional cuando determinó que “(...) la aplicación ultractiva o retroactiva de una norma sólo es posible si el ordenamiento lo reconoce expresamente –a un grupo determinado de personas- que mantendrán los derechos nacidos al amparo de la ley anterior porque así lo dispuso el Constituyente – permitiendo que la norma bajo la cual nació el derecho surta efectos, aunque en el trayecto la norma sea derogada o sustituida-; no significando, en modo alguno, que se desconozca que por mandato constitucional las leyes son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario oficial (...)”<sup>17</sup>.

Por ende, sólo es de aplicación la teoría de los derechos adquiridos a los casos expresamente señalados en la Constitución. En nuestra Carta Magna no se encuentra disposición alguna que ordene la aplicación de la teoría de los derechos adquiridos a los casos referidos a la sucesión normativa en materia laboral, por lo que no existe sustento constitucional alguno que ampare lo alegado por el demandante respecto a la supuesta vulneración de sus derechos adquiridos, resultando inconsistentes sus alegatos.”

La conclusión a la que podemos arribar es ciertamente objetiva: No se puede alegar derechos adquiridos como base o sustento de la irrenunciabilidad de derechos laborales y ello ya constituye doctrina jurisprudencial del propio Tribunal Constitucional. Es a la luz de la teoría de los hechos cumplidos que deberá advertirse la definición de

---

<sup>17</sup> Cfr. STC N.º 008-96-I/TC, Fundamento N.º 17.



aplicabilidad de un derecho laboral, salvo las excepciones señaladas por el supremo intérprete de nuestra Lex Legum.

## CAPITULO IV

### LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ

#### 4.1. NOCIONES GENERALES

En la doctrina este Principio de Irrenunciabilidad es definido por el profesor Plá como *“la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”*<sup>18</sup>.

Una de las razones de la existencia del Derecho del Trabajo, que regula este Principio, es que el mismo ha sido una creación del Estado que tuvo que intervenir a favor de los económicamente débiles, los trabajadores, quienes tienen una situación de desventaja frente a su empleador. En tal sentido, el Derecho del Trabajo tiene como objetivo principal compensar la posición de desventaja social y económica que tiene el trabajador frente a su empleador.

Al ser una creación del Estado, las normas del Derecho del Trabajo son consideradas de orden público, lo que implica que los derechos reconocidos a favor de los trabajadores no pueden ser dejados de lado por la voluntad de las partes, ya sea que estén contenidos en contratos individuales o aún en convenios colectivos. De ahí que de la renuncia a los derechos reconocidos por el ordenamiento laboral sería inválida.

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

---

<sup>18</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma. Buenos Aires 1998. Tercera edición actualizada. Pág. 118.

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 Avilés, es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia<sup>19</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>20</sup>.

#### **4.2. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL**

Este Principio tiene reconocimiento constitucional, tal y como se encuentra estipulado en el artículo 26° inciso 2, de la norma magna en la cual señala lo siguiente: *“Que en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”*.

Aun cuando nuestra Constitución no haga alusión a los derechos nacidos de los convenios colectivos, el Principio antes aludido también se aplica, ello debido al carácter normativo que tienen los convenios.

Así mismo, este Principio es aplicable en caso de los derechos nacidos del convenio colectivo, porque en la Constitución de 1979, antecedente más inmediato de la actual Constitución, se regula en su artículo 57° lo siguiente: *“Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo”*<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> OJEO A. AVILES, Antonio. *La renuncia de derechos del trabajador*. Madrid: IEP, 1971. pp.30 y ss.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> Art. 57° Constitución Política de 1979.

De lo que podemos advertir, en la anterior carta Magna el Principio fue regulado de manera expresa y señalaba las consecuencias que ocasionaba la renuncia de algún derecho. En ella, no se realizaba diferenciación alguna entre los derechos que tiene su origen en el nivel Legislativo y los derechos nacidos por acuerdo de partes, esto es, por convenios colectivos.

También resulta importante precisar que este principio al ser reconocido por nuestra Constitución, implica que las partes laborales, el legislador y el juez, en su caso, están obligados a respetar y aplicar dicho principio laboral.

Neves Mujica<sup>22</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.

#### **4.3. TRASCENDENCIAS DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IRRENUNCIABILIDAD**

Es necesario saber cuáles son las normas que se constituyen en irrenunciables para el trabajador. Cuando la norma indica de manera expresa su carácter de orden público o inderogable, no hay mayor dificultad; sin embargo, otras veces tendremos que analizar la finalidad perseguida por la norma. Es así que por ejemplo una ley que establezca una jornada máxima o un salario mínimo tiene un contenido inderogable derivado de la propia función que cumple.

---

<sup>22</sup> 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 MARCENA RO FRERS, Ricardo. El trabajo en la nueva Constitución. Lima, 1995. p. 156.

Al respecto el profesor Neves<sup>23</sup> señala que desde la perspectiva del carácter del grado de imperatividad o disponibilidad de las normas estatales frente a la autonomía privada, existen tres tipos de normas: Las de derecho dispositivo, que permiten la presencia de la autonomía privada en la regulación de una materia y su libre juego en cualquier dirección (de mejora o de disminución), las de derecho necesario relativo que fijan un piso a la autonomía privada, debajo de las cuales la intervención de ésta queda prohibida; las normas de máximos de derechos necesarios que establecen techos que la autonomía privada no puede sobrepasar y las de derecho absoluto que excluyen por completo la presencia de la autonomía privada.

#### **4.4. SUPUESTOS DE APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD**

##### **4.4.1. MODALIDADES FORMATIVAS**

Como se sabe, los practicantes no mantienen una relación laboral con la empresa. Sin embargo, es posible que la real relación que existe entre las partes, es decir practicante y empresa, no sea una relación de formación profesional o pre profesional, sino sea una relación laboral. Arribaremos a tal conclusión si en la ejecución del convenio se presenta cualquiera de los siguientes supuestos de desnaturalización:

- ✓ La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito.
  
- ✓ La falta de capacitación en la ocupación específica y/o el desarrollo de actividades del beneficiario ajenas a la de los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio.

---

<sup>23</sup> 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.25.

- ✓ La continuación de la modalidad formativa después de la fecha de vencimiento estipulado en el respectivo convenio o de su prórroga o si excede el plazo máximo establecido por la Ley.
- ✓ Incluir como beneficiario de alguna de las modalidades formativas a las personas que tengan relación laboral con la empresa contratante, en forma directa o a través de cualquier forma de intermediación laboral, salvo que se incorpore a una actividad diferente.
- ✓ La presentación de documentación falsa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para acogerse al incremento porcentual adicional, a que se refieren los artículos 17º y 32º o para acogerse a otro tipo de beneficios que la Ley o su Reglamento estipule.
- ✓ La existencia de simulación o fraude a la Ley que determine la desnaturalización de la modalidad formativa.
- ✓ El exceso en los porcentajes limitativos correspondientes.

Es así que, si en la realidad se presenta cualquiera de las anteriores situaciones, el practicante, que en realidad será un trabajador de la empresa, tendrá derecho al pago de los beneficios sociales tales como: vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios y, como tal, estos beneficios serían irrenunciables para el trabajador, aun cuando haya suscrito un convenio de prácticas profesionales o pre profesionales.

#### **4.4.2. TRABAJADORES QUE TIENEN SUSCRITOS CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**

Como sabemos, para que exista relación laboral, en la ejecución de labores deben estar presentes los elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación.

Si los tres elementos antes citados están presentes en la ejecución de labores de un locador de servicios, éste tendrá derecho a reclamar el pago de sus beneficios sociales, ello por aplicación del Principio de Irrenunciabilidad de derechos.

#### **4.4.3. RENUNCIA AL EMPLEO**

El Principio de Irrenunciabilidad también está presente al concluir la relación laboral, el mismo que sólo es aplicable respecto a los beneficios sociales que el trabajador tiene derecho a reclamar al extinguirse la relación laboral, nos estamos refiriendo a beneficios tales como: gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones.

Este Principio no es aplicable en el acto de renuncia del trabajador, porque este acto unilateral sólo será la manifestación de voluntad de trabajador de extinguir el vínculo laboral y no así será una renuncia de los beneficios de carácter legal de los cuales es titular. Es importante realizar esta precisión, porque el acto de renuncia no puede ser prohibido por ninguna norma de rango legal, puesto que nuestra Constitución regula en su artículo 2º el derecho a la libertad de Trabajo, cuyo contenido esencial consiste en la decisión del trabajador de decidir si trabaja o no así como la de elegir para quién trabaja.

#### **4.4.4. REDUCCIÓN DE REMUNERACIÓN**

La reducción de remuneración puede ser una solicitud del trabajador o una propuesta del empleador en vista de las dificultades económicas que atraviesa la empresa. Será una

solicitud del trabajador en el caso que éste decida reducir sus horas de trabajo a una jornada parcial. En este primer caso, la reducción de remuneración será válida en vista que el trabajador laborará en una jornada menor.

En el segundo caso, en el cual la reducción es una propuesta del empleador, la reducción de la remuneración puede vulnerar el Principio de Irrenunciabilidad en el caso que esta reducción sea por un monto menor a la Remuneración Mínima Vital.

#### **4.5. LAS NORMAS PROCESALES DEL TRABAJO**

**4.5.1. La Ley Nº 26636, Ley Procesal del Trabajo.** - Promulgada con fecha 21 de junio de 1996 y vigente hasta el mes de junio del 2010, contiene importantes referencias al principio 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 el Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, existe una referencia al principio de irrenunciabilidad. En efecto, al artículo III de la Ley, 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.

Intrínsecamente en la Sección Cuarta de la Ley Procesal del Trabajo, el Título I hace referencia 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.



En consecuencia, según lo afirmado por Monroy Gálvez<sup>24</sup>, estamos 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 Ley Procesal del Trabajo no tiene alguna referencia expresa sobre la transacción. En relación a la transacción, Prados De Reyes<sup>25</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>26</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,

---

<sup>24</sup> MONROY GALVEZ, Juan. *Las excepciones en el Código Procesal Civil peruano*. En: Thémis. Nos. 27-8. Lima, 1994. pp. 119 y ss.

<sup>25</sup> 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.

<sup>26</sup> 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.

por lo cual, no se pueden emitir reglas genéricas sobre el contenido de la renuncia en una u otra institución procesal o en ambas.

**4.5.2. La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.** - La Ley N° 229497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, (en adelante NLPT), publicada el 15 de enero del 2010 y vigente desde el mes de julio del mismo año.

La irrenunciabilidad de los derechos constituye un principio general del Derecho del Trabajo y se le asocia con la protección del mas debil de la relacion laboral, puesto que la ajenidad del trabajo impone una subordinacion juridica, en nombre de la cual es posible obtener situaciones desfavorables para el trabajador. Pero se da tambien por el mismo carácter consensual del contrato de trabajo, que se hace mas tangible en casos de crisis economicasestructurales, donde la secuela principal que se advierte es el desempleo en todas sus variables; por lo tanto es mucho mas razonable, ante estos embates, que el Derecho del Trabajo acuda en ayuda del trabajador, justificandose su presencia, nunca como entonces, para hacer respetar este principio; puesto que, de no ser asi, los contratantes, que por su naturaleza son disimiles, uno de ellos – el mas fuerte – podria aprovechar tal situacion para menoscabar los derechos de su contraparte - el mas debil -, tanto en lo fundamental como en lo procesal. Está de la misma manera el carácter reverencial del trabajador con respecto del empleador que envuelve toda relacion laboral; en fin, se encuentra el principio volitivo, presente en toda prestacion de servicios cuyo desliz puede ocasionar por el plano de dsigualdad de las partes estragos con elmenos atento o preparado para negociar. La regla general es que el trabajador obtenga sus derechos laborales mejorando su condicion de tal (negociacion in melius), jamas degradandolos (negociacion in peius).

Por eso, aun cuando el trabajador, por esa situacion dispar, renuncie a los derechos otorgados en su beneficio, dicha renuncia se tendrá simplemente por no efectuada, en virtud de que en estos casos

concretos la irrenunciabilidad de los derechos se asociará con el orden público del mínimo social, que no es otra cosa que las normas imperativas indispensables para la organización de la vida social y que recusan todo pacto en contrario. Es el sentir de la Ej. T.T., Lima, Exp. N° 625-84 del 24/07/1984, cuando indica que el “juez no puede dar por desistida a un reclamante si no ha apreciado debidamente que han sido satisfechos plenamente los beneficios sociales reclamados, ya no puede tener el carácter genérico que la que el desistimiento de una reclamación laboral no puede tener el carácter genérico que la ley procesal civil le confiere” <sup>27</sup>

- 4.6. **FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO.**-Están previstas las figuras de la transacción judicial y extra judicial, las mismas que también se encontraban contempladas en la ley procesal derogada. La actual norma establece estas formas en el Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso. El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes insisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia. La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.
- Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

---

<sup>27</sup> Huertas Rodríguez, Hugo. El carácter persecutorio de los créditos laborales. Edit Rodhas. Agosto, 2003, p.20.

a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;

b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y

c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante. Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

## **CAPÍTULO V**

### **LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO**

#### **5.1. EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA**

En el caso de Argentina la capacidad del trabajador para negociar in peius derechos pactados en su contrato de trabajo ha sido abolida con la reforma del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo argentina realizada por la Ley 26.5746, que extendió la prohibición de renuncia vigente para los derechos reconocidos en las leyes y en los estatutos profesionales, a los que se hubieren pactado en un contrato individual.

El principio de irrenunciabilidad, reconocido en su Art. 12 establece: “Que los derechos del trabajador en función de su antigüedad resultan irrenunciables, de modo que la reducción de los mismo estatuida en una Convención Colectiva deviene nula y sin valor alguno”.

De lo que se desprende que la irrenunciabilidad de los derechos provenientes de normas imperativas, parte de la desigualdad de las partes en relación con el poder de negociación. Así mismo, este priva de validez a la convención que implique la disponibilidad de derechos en perjuicio del trabajador dependiente.

#### **5.2. EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA**

La doctrina erudita en España ha vinculado, desde los inicios de esta disciplina, la figura de la irrenunciabilidad de derechos con la aplicación de la norma más favorable. La razón parece evidente: la norma más favorable constituye el piso mínimo de contratación, al que no se puede sustraer la autonomía de la voluntad, ni siquiera la del trabajador que gozaría del mayor beneficio. Este mínimo, que en principio, sólo puede provenir de una norma emanada de un poder público, comprende también al convenio colectivo. Además, éste de acuerdo al antiguo texto de la Ley de Convenios Colectivos español, no podía «limitar ni disminuir en ningún caso las situaciones obtenidas por

los trabajadores individualmente» (art. 3). Más aún, la doctrina académica más autorizada al interpretar el ordenamiento vigente al inicio de la década de los setenta manifestó que, “en general, lo pactado por las partes en relación individual de trabajo, inicialmente o a lo largo de la ejecución de esta, en cuanto sea más favorable al trabajador, se impone a toda regulación general, estatal o convencional colectiva, sin distinción en cuanto a la fecha de ésta, conforme al art. 9, 2 de la Ley de contrato de trabajo”<sup>28</sup>.

Actualmente, se mantiene esta tendencia y como medida complementaria de protección, el art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece que “los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición de los derechos que tenga reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”. El principio de irrenunciabilidad de derechos ha evolucionado en el ordenamiento español hacia la “indisponibilidad”, que tiene una dimensión jurídica más extensa<sup>29</sup>.

Es importante señalar que la doctrina laboral más autorizada califica como derechos irrenunciables únicamente “los reconocidos en disposiciones normativas, cualquiera que sea el alcance de éstas: leyes, reglamentos, convenios colectivos, etc. y salvo que permitan la disponibilidad del derecho”<sup>30</sup>. En cambio, niega tal carácter “a los adquiridos

---

<sup>28</sup>ALONSO OLEA, Manuel. “*La aplicación del Derecho del Trabajo.*” Comunicación presentada en la V Asamblea de Delegados Provinciales de Trabajo (Madrid), 5.V 1970. 26.

<sup>29</sup> Cfr. GARCÍA NINET, Ignacio y ARÁNTZAZU, VICENTE PALACIO, *Derecho del Trabajo*, 4a ed. (Pamplona: Thomson Aranzadi, 2008) 168-175.

<sup>30</sup> MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo* 226. Este autor cita en apoyo de su tesis a Luis Enrique de la Villa, en su obra *El principio de la irrenunciabilidad de derechos laborales*, Inst. Est. Políticos, Madrid, 4ª ed., 1970, 38.

mediante pactos o concesiones de carácter individual”<sup>31</sup>. Por tanto, el principio de irrenunciabilidad o de nulidad de la renuncia o del pacto que la implique (puesto que la disposición comprende actos bilaterales) nos sitúa en la relación entre norma y pacto individual y no entre pactos individuales porque “su consideración estricta pertenece al estudio de la relación entre norma y pacto individual”<sup>32</sup>.

### **5.3. EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA**

El Principio de irrenunciabilidad a mínimos laborales y de seguridad social, en la legislación colombiana, Significa que, siendo las normas del derecho laboral de orden público que afectan al colectivo, no son susceptibles de renuncia alguna, ya sea de manera forzada o voluntaria.

Para la Corte Constitucional Colombiana [...] El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador...los derechos y prerrogativas en ellas reconocidas se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los estipulados por la ley.

El examen de esta línea jurisprudencial determina que los fallos de la Corte Constitucional han contribuido a darle vida al principio de la irrenunciabilidad, concretándolo en los siguientes aspectos:

- Definiendo como mínimos irrenunciables: Los derechos fundamentales del trabajo consagrados en los artículos 25, 53, 39, 48 y 123. Por otra parte, todos los derechos y prerrogativas consagradas en las leyes laborales, y además, los establecidos convencionalmente entre las partes (T-166 de 1997, T-202 de 1997, T-1239 de 2000, T-070 de 2010).

---

<sup>31</sup> Este autor cita en apoyo de su tesis a Luis Enrique de la Villa, en su obra El principio de la irrenunciabilidad de derechos laborales, Inst. Est. Políticos, Madrid, 4ª ed., 1970, 38.

<sup>32</sup> Alonso Olea, La aplicación del Derecho del Trabajo 13.

- Precisando que la vigencia del principio de irrenunciabilidad es de carácter material y no meramente formal (T-295 de 1999).
- Estableciendo que la aplicación del principio de la irrenunciabilidad atañe tanto al Estado como a los particulares.

El impacto de este principio en figuras como la conciliación y la transacción sirve de límite a las actuaciones administrativas y judiciales, sin embargo, en el ámbito de la competencia de la segunda instancia, su preservación conduce a establecer excepciones al principio de consonancia de las decisiones judiciales, al permitir fallos ultra y extra petita cuando se hubiesen vulnerado los derechos laborales mínimos irrenunciables del trabajador.

Este principio también se ha desarrollado en la seguridad social, específicamente frente a las prestaciones económicas de vejez, invalidez y sobrevivientes, que garantiza el sistema determinando que figuras como la prescripción de derechos puede convertirse en un límite a la irrenunciabilidad, de ahí que frente a prestaciones subsidiarias como la indemnización sustitutiva que consagra el sistema pensional colombiano, la Corte haya expresado: “(...) la indemnización sustitutiva de la pensión de sobrevivientes, no puede estar sujeta respecto de su reconocimiento a un límite temporal, pues por tratarse de una prestación subsidiaria o sustitutiva de un derecho pensional, ostenta por extensión la naturaleza de irrenunciabilidad e imprescriptibilidad”.



## **CAPITULO VI MARCO JURISPRUDENCIAL**

### **6.1. JURISPRUDENCIAS CASATORIAS**

El recurso extraordinario de casación en materia laboral tiene una serie de limitaciones y pautas para su interposición, <sup>33</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.

En la Casación No. 2564-97-Lima<sup>34</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>35</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

---

<sup>33</sup> 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.

<sup>34</sup> Publicada el 18 de marzo de 2000 en el Diario Oficial *El Peruano*.

<sup>35</sup> 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.

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( ... )".

En la Casación No. 3370-97-La Libertad<sup>36</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 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.

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.

En la Casación No. 2326-98-Lima<sup>37</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

---

<sup>36</sup> Sentencia publicada 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.

<sup>37</sup> 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 (...)".

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.

En la Casación No. 841-99-La Libertad<sup>38</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.

---

<sup>38</sup> Publicada el 30 de noviembre de 2000.

En la Casación No. 2194-97-Piura<sup>39</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 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>40</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).

## **6.2. POSICIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre los alcances del principio de irrenunciabilidad de derechos en dos ocasiones<sup>41</sup>. En la primera de ellas resalta que la protección que brinda la Constitución

---

<sup>39</sup> 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".

<sup>40</sup> 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.

<sup>41</sup> Cfr. Expedientes N° 2906-2002-AA/TC- Arequipa (20.I.2004) y N° 009-2004-AA/TC-Arequipa (21.V.2004).

alcanza “al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia–, se perjudique”<sup>42</sup>.

EXP. N.º 3156-2004-AA/TC  
LAMBAYEQUE  
MARCO ERNESTO REGALADO OBLITAS

## **SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

En Lima, a los 20 días del mes de enero de 2005, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los señores magistrados Bardelli Lartirigoyen, Gonzales Ojeda y Vergara Gotelli, pronuncia la siguiente sentencia:

### **ASUNTO:**

Recurso extraordinario interpuesto por don Marco Ernesto Regalado Oblitas contra la sentencia de la Sala Descentralizada Mixta de Jaén de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a fojas 75, su fecha 2 de abril de 2004, que declara infundada la demanda de amparo de autos.

### **ANTECEDENTES:**

Con fecha 13 de octubre de 2003, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Jaén, alegando la violación del derecho al trabajo, el derecho a percibir una remuneración equitativa y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley, derivada de la disminución del sueldo que venía

---

<sup>42</sup> Exp. N.º 2906-2002-AA/TC- Arequipa, fj. 4. La demanda se origina porque el empleador quiso obligar al trabajador a presentar su renuncia, pero al no conseguirlo, lo coaccionó a firmar una carta y un acta mediante las cuales renunció a sus derechos adquiridos y solicitó una rebaja de categoría de remuneración y su transferencia de sección de trabajo. Se acreditó que la relación laboral había sido por más de 24 años, que su condición laboral fue la de empleado, con una remuneración promedio de S/. 6,000.00. La presión del empleador surgió a raíz de un accidente del trabajador, por el que pretendió que se le declarase inválido.

percibiendo hasta antes de su reposición efectiva en su centro laboral, llevada a cabo en cumplimiento de un mandato judicial.

La emplazada señala que el demandante, a partir de su reposición adquirió el carácter de permanente, por lo que su remuneración se determina conforme a la normatividad vigente del sector público, correspondiéndole a cada trabajador un nivel remunerativo y en atención a ello sus remuneraciones son equivalentes al nivel adquirido, evidenciándose que no existe vulneración constitucional, puesto que se le viene abonando la misma remuneración que percibe un trabajador de su mismo nivel.

El Primer Juzgado Civil de Jaén, con fecha 20 de enero de 2004, declara infundada la demanda, por estimar que la disminución del haber mensual importa un incumplimiento de carácter laboral que debe tramitarse en una vía ordinaria y no en la vía especial del amparo que carece de etapa probatoria y sólo protege derechos constitucionales.

La recurrida confirma la apelada, considerando, principalmente, que la materia controvertida requiere de la actuación de pruebas por las partes, lo que no es posible en este proceso, porque carece de etapa probatoria.

#### **FUNDAMENTOS:**

1. La aplicación del inciso 1 del artículo 5º del Código Procesal Constitucional supondría imponer requisitos de procedibilidad a la demanda que afectarán el derecho a la tutela jurisdiccional del accionante, razón por la cual en el presente caso será de aplicación la Ley N.º 23506 y sus leyes complementarias (mutatis mutandi, Exp. N.º 3771-2004-HC/TC, fundamentos 2 a 5).
2. De la lectura de la demanda se desprende que el acto denunciado por el actor como vulnerador del derecho al trabajo, del derecho a percibir una remuneración equitativa y del principio que prevé carácter irrenunciable de los derechos laborales, está referido a la

reducción de su retribución, circunstancia que, tal como se ha precisado en la STC N.º 2906-2002-AA/TC, debe analizarse teniendo en cuenta el artículo 22º de la Constitución que establece que el trabajo es un deber y un derecho.

Bajo dicha premisa y advirtiendo, asimismo, lo establecido en el tercer párrafo del artículo 23º de la Constitución que precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, el Tribunal Constitucional ha señalado, en el pronunciamiento citado en el párrafo anterior, que «Se impone, así, una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1º de la Constitución, que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.»

3. Como se observa, el criterio del Tribunal está orientado a la protección de los derechos del trabajador en tanto éstos se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los cuales se estructura la sociedad y el Estado. En tal perspectiva, en la STC N.º 2906-2002-AA/TC se ha concluido que «La Constitución protege, pues, al trabajador, aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia –y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia– se perjudique».
4. La restitución de los derechos constitucionales del actor, conforme han coincidido tanto el demandante como la demandada, se produjo a través del cumplimiento de un mandato judicial recaído en un proceso de amparo, lo cual está acreditado en el acta obrante a fojas 2. Del indicado documento, de la boleta de pago correspondiente al mes de octubre de 2002 (f. 3), del contrato de

servicios personales (f. 12) y del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) (f. 10) se verifica que el actor, antes de ser repuesto, se desempeñó como servidor contratado ocupando el cargo de Programador de Sistema PAD III percibiendo, dentro de su retribución total, el concepto remunerativo denominado «Del empleado contratado», ascendente a la suma de S/. 1, 411.88, situación fáctica que vista a la luz del artículo 1º de la Ley N.º 23506 debe mantenerse en la relación laboral reanudada entre las partes, pues la finalidad de los procesos constitucionales es reponer las cosas al estado anterior a la violación del derecho constitucional.

5. De las boletas de pago de julio y agosto de 2003 (fs. 4 y 5) se aprecia que la demandada, luego de reponer al actor en cumplimiento del mandato judicial, le restituyó la calidad de servidor contratado y el cargo desempeñado, sin embargo, en lo que concierne a la contraprestación por el trabajo realizado el concepto denominado como «Del empleado contratado», integrante de su retribución total, fue reducido con respecto al monto percibido con anterioridad, implicando que ésta última también disminuya, circunstancia que, tal como lo ha establecido este Tribunal en la STC N.º 2906-2002-AA/TC «no puede[n] ni debe[n] ser tolerado[s] en nuestro ordenamiento jurídico, pues están en abierta contradicción con el artículo 23º de la Constitución [...] y es concordante con su artículo 26º, inciso 2) , que dispone que constituye un principio de la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley».
6. Debe precisarse que, en este caso, no puede justificarse la reducción de la retribución del actor en el hecho de que éste haya adquirido una nueva categoría ocupacional y nivel remunerativo, que, además, no ha sido demostrada por la demandada o en la aceptación de aquél de laborar en la División de Cultura y Participación Vecinal, pues conforme a lo expuesto en el fundamento 4. supra al ejecutarse la reincorporación del



demandante, en virtud de un mandato judicial recaído en un proceso de amparo, debió respetarse el carácter restitutivo de los procesos constitucionales.

7. Por consiguiente, advirtiéndose la vulneración de los derechos constitucionales invocados, este Colegiado estima la demanda; sin embargo, debe señalar que no habiéndose verificado la intención dolosa de los funcionarios de la demandada no resulta de aplicación lo dispuesto por el artículo 11° de la Ley N.° 23506.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

#### **HA RESUELTO**

1. Declarar FUNDADA la demanda de amparo.
2. Ordena que la demandada cumpla con abonar al actor la retribución que venía percibiendo con anterioridad a la restitución de su derecho constitucional, según se ha precisado en el fundamento 4.

Publíquese y notifíquese.

SS.

BARDELLI LARTIRIGOYEN

GONZALES OJEDA

VERGARA GOTELLI

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** Casi la mitad de los asalariados trabaja informalmente sin contrato laboral en el Perú, lo que en la práctica implica el incumplimiento de las normas laborales, y por ende el no reconocimiento de los derechos laborales que les corresponde a los trabajadores, tales como estar registrados en planilla, beneficios como Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguro de vida, seguridad social en salud y protección contra el despido injustificado, entre otros beneficios sociales.

**SEGUNDA.-** Para la protección de los derechos de los trabajadores, es necesario que el Estado brinde políticas de protección, igualdad de oportunidades sin discriminación; reonociendo el carácter irrenunciable de dichos derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y en caso de existir duda insalvable sobre el sentido de una norma, debe aplicarse la interpretación en el sentido más favorable al trabajador.

**TERCERA.-** El Derecho del Trabajo tiene como objetivo principal compensar la posición de desventaja social y económica que tiene el trabajador frente a su empleador.

**CUARTA.-** 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, tal como ha sido reconocido en las sentencias emitidas por nuestro Tribunal Constitucional.

**QUINTA.-** El principio de irrenunciabilidad al ser reconocido por nuestra Constitución, implica que las partes laborales, el legislador y el juez, en su caso, están obligados a respetar y aplicar dicho principio laboral.

**SEXTA.-** 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.

## RECOMENDACIÓN ÚNICA

1. Es necesario que el máximo intérprete de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia establezcan y definan criterios vinculantes, que permitan a los operadores de justicia determinar los parámetros en los que debe ceñirse el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, así como definir los supuestos de manera taxativa, lo que conllevará a una correcta aplicación del mismo y por ende una correcta impartición de justicia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA. (2004). *Módulo Derecho Laboral*, Colectivo del Trabajo y Proceso Laboral. Programa de Formación de Aspirantes. VI Curso.

ATIENZA, Manuel. (2004). *Las Razones del Derecho*. Palestra Editores. Lima.

ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. (2008). *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la Corte Suprema*. Lima: Grijley.

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. (2002). *El despido en el Derecho Laboral*. Primera edición. Lima, ARA.

FERRO DELGADO, Víctor. (2004). *El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional*. En "Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano". Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

FIGUEROA GUTARRA, Edwin. (2009). *Despido arbitrario*. Estudio constitucional, comparado y jurisprudencial. Editorial San Marcos. Lima.

GARCIA ALONSO. M. (1985). *Curso del Derecho del Trabajo*, Novena Ed. Editorial Ariel, SA Barcelona.

GARCÍA DE HARO, Ramón. (1963). *La posición jurídica del trabajador subordinado*. Madrid: Rialp.

HUERTAS RODRÍGUEZ, Hugo. El carácter persecutorio de los créditos laborales. Edit Rodhas. Agosto, 2003, p.20.

- MAY (Hubert). (1999). *“La Regulación de las Libertades Públicas”*. Revista Acta Académica. Número 25. Noviembre.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. (2001). Derecho del Trabajo. 10a ed. Madrid: Tecnos.
- MONROY GALVEZ, Juan. (1994). *Las excepciones en el Código Procesal Civil peruano*. En: Themis. No. 27-8 Lima.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. (2008). Derecho del Trabajo. 29a ed. Madrid: Tecnos.
- La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número. Madrid: Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001.
- NEVES MUJICA, Javier. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.
- NEVES, Javier (2000) en *Introducción al Derecho Laboral* en Colección Textos Universitarios- Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial PUCP, Lima- Perú.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª ed. Buenos Aires: Depalma.
- RUBIO CORREA, Marcial. (1997). *La interpretación jurídica en “El sistema jurídico*. Introducción al Derecho”. Módulo de Razonamiento Jurídico. Programa de Formación de Aspirantes Academia de la Magistratura.
- UGARTE GONZALES, Jenny. (2010). Título: *¿Puede el trabajador renunciar a sus derechos reconocidos por normas legales?*. Fuente: Actualidad Empresarial, N° 221 – Segunda Quincena de Diciembre.

VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés. (2007). "*El principio general de los actos propios y su aplicación judicial en el ámbito laboral*". Relaciones Laborales, no. 10: 429.