



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

CARACTERÍSTICAS DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ Y EN EL DERECHO COMPARADO

Luz Pacheco-Zerga

Buenos Aires, septiembre de 2011

FACULTAD DE DERECHO



Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

[Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura](#)

Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado¹

¿Puede un trabajador pactar con su empleador la reducción de su remuneración o de algún otro beneficio pactado en su contrato de trabajo? La lógica aplicación del principio de autonomía de la voluntad llevaría a concluir que sí, pues forma parte de la libertad de contratación, reconocida en la mayoría de las Constituciones occidentales. Efectivamente, todo ciudadano tiene derecho a celebrar, ejecutar y extinguir negocios jurídicos que respeten las normas de orden público y tengan fines lícitos²: por eso, bien se ha podido afirmar que, si una ley “aboliera la posibilidad de contratar sería inconstitucional. Y también lo sería una norma que le pusiera tantas cortapisas a la autonomía de la voluntad que la misma quedara vaciada de contenido”³. Sin embargo, la legislación laboral de algunos países no reconoce la capacidad de los trabajadores para modificar las condiciones de sus contratos de trabajo cuando implique una disminución de los beneficios inicialmente convenidos.

La institución de la irrenunciabilidad de los derechos laborales es común a la cultura jurídica germano-latina e iberoamericana. Su origen se remonta a las primeras normas de Derecho del Trabajo y tiene como finalidad evitar que empresario logre mediante presiones, “actos de renuncia” de parte de los trabajadores respecto a los derechos que las leyes laborales les reconocen⁴. Su evolución ha sido similar en los países de la región y su vigencia se mantiene también incólume. De allí, que se le considere hoy en día “el instrumento de garantía efectiva del disfrute de los derechos de contenido laboral por parte de quien ostenta

¹ Luz Pacheco Zerga. Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra. Profesora Ordinaria de Derecho del Trabajo de la Universidad de Piura. Profesora Visitante del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid).

² La Constitución del Perú en el art. 2, inc. 14 reconoce el derecho de toda persona a “contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público”.

³ Cfr. FOGLIA, Ricardo A., “La reforma del art. 12 L.C.T. por la Ley 26.574 y la renuncia de derechos emergentes del contrato individual por el trabajador,” *Trabajo y Seguridad Social*, no. 2010 (2010): 16. Tal como lo pone de manifiesto el autor, esas normas vulnerarían los derechos reconocidos en los artículos 14, 17 y 20 de la Constitución Nacional argentina.

⁴ Así, por ejemplo, en España, la primera Ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900, art. 19 declara “nulos y sin valor toda renuncia a los beneficios de la presente ley y, en general, todo pacto contrario a sus disposiciones”. Esta disposición fue extendida, vía doctrinal y jurisprudencial a la “legislación social” en general, como puede apreciarse en la Sentencia del Tribunal Supremo español, Sala 1ª, 26.IX.1922. Cfr. ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, Mª Emilia, *Derecho del Trabajo*, 26ª ed. (Madrid: Thomson & Civitas, 2006) 1169.



en la relación de trabajo una posición de subordinación jurídica”⁵, que es la que corresponde al trabajador.

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. En los demás países de la región, salvo Brasil,⁷ esta prohibición abarca únicamente los derechos reconocidos en las leyes y en otras normas de carácter necesario, como son las de los convenios colectivos y estatutos profesionales. En el caso del Perú, la jurisprudencia del Poder Judicial se ha decantado por negar la posibilidad de reducir la remuneración del trabajador mediante acuerdo con el empresario, a pesar de que existe una norma del año 1941 que reconoce esta facultad⁸, porque considera que ésta ha sido tácitamente derogada por la Constitución vigente que establece como uno de los tres principios de la relación laboral, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley⁹. Sin embargo, el Tribunal Constitucional del Perú, reconoce validez a estos pactos, precisamente por aplicación de la misma norma, pero siempre y cuando no quede duda de la voluntariedad del convenio, aún cuando el nuevo reconozca menores beneficios.

Esta dualidad de criterios y de regulación nos ha impulsado a realizar esta investigación, para contribuir a delinear las características del principio de la irrenunciabilidad de derechos, analizando su origen en el ámbito civil y su incorporación al laboral tanto en el ordenamiento español como en el peruano, para seguir con su vinculación con la doctrina de los actos propios, la diferencia entre la irrenunciabilidad y la prescripción; para terminar, finalmente, con el pacto individual de reducción de la remuneración.

⁵ RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel, "Irrenunciabilidad de derechos "en *Enciclopedia Laboral Básica "Alfredo Montoya Melgar"*, ed. Antonio V. Sempere Navarro, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Raquel Aguilera Izquierdo (Dirección y Coordinación) (Madrid: Universidad Complutense de Madrid & Universidad Rey Juan Carlos & Thomson Reuters, 2009), 802.

⁶ El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley: ARTICULO 1º — Modificase el texto del artículo 12 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) —Ley de Contrato de Trabajo—, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 12: Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

⁷ Remito al estudio antes citado de FOGLIA, "La reforma del art. 12 L.C.T. por la Ley 26.574 y la renuncia de derechos emergentes del contrato individual por el trabajador," 6-8.

⁸ Ley 9463.

⁹ Artículo 26o.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Confiamos en que este estudio contribuya a la mejor comprensión y aplicación de este principio, connatural al desarrollo del Derecho del Trabajo en el mundo iberoamericano.

1. La renuncia de derechos civiles y la irrenunciabilidad de derechos laborales

La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida en los Ordenamientos jurídicos occidentales bajo una premisa inderogable: que existen derechos inalienables, que son inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado, los cuales no pueden ser materia de negociación jurídica¹⁰. Superado este umbral, las naciones reconocen en sus sistemas jurídicos la capacidad negocial de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen imponer límites, como sería el preservar el orden público o proteger de sus propios actos a quienes por una situación física o jurídica, podrían lesionar sus intereses por ignorancia o debilidad¹¹.

En consecuencia, los sujetos que se encuentren en plena capacidad de ejercicio pueden celebrar contratos para establecer derechos o para modificarlos dentro de las reglas antes mencionadas. En el marco del Derecho Civil la autonomía de la voluntad puede sustituir en todo o en parte la regulación legal u optar por la que las partes contratantes consideren más ventajosa para sus intereses. En consecuencia, es atributo de la autonomía de la voluntad no sólo establecer derechos sino también renunciar a ellos.

La renuncia “se constituye y se articula a través de una declaración de voluntad *unilateral*, de sentido abdicativo”¹². Caracteriza, por tanto, a la renuncia el que sea suficiente el acto del titular: su voluntad no tiene que estar vinculada por otra en el abandono del derecho. En consecuencia, además de ser *unilateral* no es *recepticia*, al no requerir de destinatario concreto. Al propio tiempo es un *acto de disposición*, puesto que se trata de un negocio dispositivo que tiene como efecto “la pérdida de un derecho, que sale de la esfera jurídica o

¹⁰ La conciencia de esta especial dignidad de la persona humana y del respeto *erga omnes* que se debe a los derechos que dimanan de su naturaleza, encuentran una expresión jurídica de reconocimiento mundial en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, realizada en 1948. Sobre la importancia de este documento, remito a lo expresado en PACHECO ZERGA, Luz, "La dignidad humana en la Declaración Universal de los Derechos Humanos "en *60 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*, ed. Luz Pacheco Zerga (Coordinación) (Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2008), 6-30.

¹¹ Para la realidad argentina vuelvo a remitir al estudio del profesor Fogila ya citado, en particular las páginas 10-11. En el Perú, el Código Civil regula los supuestos de incapacidad jurídica y los nombramientos de curador o tutor (Cfr. Arts. 42 y 43 y normas concordantes).

¹² LA CRUZ BERDEJO, José Luis / SANCHO REBUDILLA, Francisco / LUNA SERRANO, Agustín / DELGADO ECHEVERRÍA, Jesús / RIVERO HERNÁNDEZ, Francisco y RAMS ALBESA, Joaquín, *Elementos de Derecho Civil*, 3ª. Revisada y puesta al día por Jesús Delgado Echevarría ed., V vols., vol. III (Madrid: Dykinson, 2005) 96.



patrimonial de su titular”¹³. En el ámbito civil la renunciabilidad de derechos es la regla general, aún cuando existan algunos que son irrenunciables, sea por su naturaleza¹⁴ o por prohibición legal¹⁵, ya que trascienden los intereses individuales.

Cuando esta figura se introduce en el Derecho del Trabajo se impone como regla general la contraria a la del ámbito civil: la imposibilidad de renunciar a los derechos que las leyes sociales reconocen a los trabajadores, por constituir éstas el mínimo necesario para que el trabajo se preste en condiciones apropiadas a la dignidad humana. La razón, como anota uno de los primeros estudios sobre esta cuestión, es el sentido protector del Derecho del Trabajo, que quiere evitar al trabajador que realice renunciaciones en su propio perjuicio, “presumiblemente “forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”¹⁶ Por esta razón, la fuerza imperativa de las normas laborales impide a las partes elegir la norma que más convenga a sus intereses como sería, por ejemplo, preferir la aplicación del régimen común al especial de la construcción civil, por resultar menos onerosa para el empresario¹⁷. Desde un primer momento, la irrenunciabilidad ha sido reconocida a favor del trabajador y no del empresario, aunque es factible que éste renuncie a ciertos derechos, pero no podrá abdicar “de las potestades que definen al empresario como figura jurídica contractual”¹⁸. Esta irrenunciabilidad ha sido denominada también como “nulidad del pacto de renuncia”, que trajo como consecuencia, ya desde la primera Ley de Contrato de Trabajo española (art. 10), que las cláusulas que contuviesen beneficios menores a los reconocidos por ley o convenio colectivo se tuvieran por no puestas y no afectasen la validez del contrato.

En Argentina, como ya se ha adelantado, la prohibición de celebrar pactos que suprimiesen o redujesen los derechos laborales previstos en la Ley de Contrato de Trabajo, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas (LCT, art. 12) se ha extendido, por mandato de la Ley 26.574, vigente desde el 2010, a los que deriven de un contrato individual. La prohibición se extiende tanto a los derechos presentes como los futuros, ya sea que esté vigente el vínculo o que no lo esté y se prohíbe no sólo la simple renuncia sino también la negociación de los derechos. En consecuencia, a diferencia de otras legislaciones, la

¹³ Ibid.

¹⁴ Los que se derivan directamente de la dignidad humana, con las excepciones que explicaremos más adelante.

¹⁵ Por atentar contra el interés, el orden público o perjudiquen a terceros. Para mayor detalles sobre los alcances de esta figura remito a la obra ya citada de LA CRUZ BERDEJO y RAMS ALBESA, *Elementos de Derecho Civil* 95-99.

¹⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 29a ed. (Madrid: Tecnos, 2008) 225. (En estos términos se expresa Luis Enrique de la Villa en un estudio sobre la irrenunciabilidad de derechos, citada en la nota a pie de página n. 47).

¹⁷ Un estudio de cómo se incorporó este principio a la doctrina jurídica española puede encontrarse en ALONSO OLEA, Manuel, *La aplicación del Derecho del trabajo* (Madrid: Ministerio de Trabajo. Servicio de Publicaciones, 1970) parte V.

¹⁸ Cfr. Ibid. 13.

argentina no sólo prohíbe la simple renuncia sino cualquier negociación *in peius* de los derechos laborales.

2. El modelo español

En España, la doctrina académica ha vinculado, desde los inicios de nuestra disciplina, la figura de la irrenunciabilidad de derechos con la aplicación de la norma más favorable¹⁹. 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 española–, 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”²⁰.

Hoy en día 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 extensa²¹.

La noción jurídica de “disposición” fue elaborada por la doctrina alemana e italiana y abarca los “actos o negocios jurídicos en virtud de los cuales un derecho subjetivo puede quedar transformado, modificado e, incluso, extinguido”²². El término disposición integra, en el acervo jurídico laboral todo acto susceptible de provocar una disminución del patrimonio o de la esfera jurídica del derecho en cuestión, que comprende tanto los actos de

¹⁹ Cfr. Ibid.

²⁰ 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.

²¹ Cfr. GARCÍA NINET, Ignacio y ARÁNTZAZU, VICENTE PALACIO, *Derecho del Trabajo*, 4a ed. (Pamplona: Thomson Aranzadi, 2008) 168-175.

²² Ibid., 802.



renuncia como los de negociación y transacción²³. De allí que se pueda definir como un acto de limitación o alteración en la actuación de un derecho.

La indisponibilidad de derechos impide abdicar “libre y voluntariamente del ejercicio legítimo de un derecho, de tal modo que de la misma se infiere la imposibilidad de realizar actos jurídicamente válidos y eficaces que comporten su desconocimiento”²⁴. Esta prohibición no responde únicamente al carácter imperativo de las normas laborales, sino principalmente al carácter intangible de sus contenidos, como mecanismo de protección del trabajador, tal como lo puso de manifiesto en su oportunidad Ojeda Avilés²⁵.

Sin embargo, 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”²⁶. En cambio, niega tal carácter “a los adquiridos mediante pactos o concesiones de carácter individual”²⁷. 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”²⁸.

Cuando el ET, art. 3.5 hace referencia a los derechos reconocidos “por disposiciones legales de derecho necesario” se entiende a que las normas laborales “en bloque” son de derecho necesario y que están presididas por el principio de irrenunciabilidad. En caso de existir colisión entre la ley y el convenio colectivo, será necesario un “estudio cuidadoso en cada caso, habida cuenta de la indeterminación jurídica de aquellos caracteres, cambiantes además con el paso del tiempo (Martín Valverde)”²⁹. A la vez, es posible, de comprobarse una determinación expresa o implícita cierta, privilegiar el contrato individual por ser más beneficioso³⁰, tal como ha sido reconocido en ese país desde el siglo pasado.

²³ Cfr. RAMOS QUINTANA, 2009 #1429@802} En el mismo sentido se pronuncian MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo* 226. ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M^a Emilia, *Derecho del Trabajo*, 25a rev. ed. (Madrid: Thomson-Civitas, 2008) 1169.

²⁴ RAMOS QUINTANA, "Irrenunciabilidad de derechos, 802.

²⁵ Un sector de la doctrina española concuerda con este autor en que se puede hablar de la inderogabilidad tendencial de la norma laboral, en base a la cual se deduce un “eventual marco atributivo de derechos indisponibles” Ibid.

²⁶ 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, 4^a ed., 1970, 38.

²⁷ Ibid. 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, 4^a ed., 1970, 38.

²⁸ Alonso Olea, *La aplicación del Derecho del Trabajo* 13.

²⁹ ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo* 1169.

³⁰ Cfr. Ibid.

La normativa española incluye en este principio a “los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”. La redacción de este artículo del ET podría hacer pensar en la necesidad de una declaración expresa de indisponibilidad en relación a parte o al total de su contenido, pero esta interpretación es inadmisibles ya que se opone a la fuerza vinculante y al carácter normativo que tienen legalmente reconocidos los convenios colectivos en ese país y en la mayor parte de los iberoamericanos, incluyendo el nuestro. El Tribunal Constitucional de ese país en diversas sentencias ha declarado que de aceptarse esa premisa “se vendría abajo el sistema de negociación colectiva que presupone, por esencia..., la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la individual de los afectados por el convenio”³¹. No obstante, cuando se trata de actos de disposición condicionada o compensada, la tendencia es la de “aceptar la prevalencia de la autonomía individual frente a la colectiva atendiendo a las circunstancias concurrentes”³².

En resumen, si bien el ET no hace referencia a la “irrenunciabilidad” sino a la “indisponibilidad” de derechos, lo que se prohíbe son las renunciaciones en sentido propio, ya sea que se produzcan antes o después del nacimiento del derecho correspondiente, como sería la renuncia al goce de vacaciones o al pago de horas extras, respectivamente. En cambio, las conciliaciones no están prohibidas sino permitidas y reguladas por el Derecho, pero con la obligación de velar para que no encubran renunciaciones simples y puras. De modo similar, las transacciones no tienen por qué encubrir necesariamente renunciaciones, puesto que constituyen compromisos o acuerdos que contienen recíprocas concesiones. Siguiendo a Plá Rodríguez, Montoya Melgar afirma que mientras que la renuncia estricta “supone simplemente privarse de un derecho cierto”, la transacción o la conciliación significa “trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto”³³.

No obstante, no puede silenciarse que existe otra línea interpretativa que considera que la prohibición de disposición hoy vigente en las normas laborales españolas ha sustituido a la tradicional de “renunciar”, lo que implica que la prohibición alcance tanto los actos abdicativos (de abandono de derechos) como los actos o negocios transaccionales. En consecuencia, se impide “todo tipo de actos dispositivos cuyo objeto sea transformar, alterar, modificar o extinguir un derecho subjetivo”, de tal suerte que la renuncia viene a ser una forma de disposición, que tendría la categoría de especie dentro del género³⁴. Pero hemos podido observar que también en este caso, son la ley y el convenio colectivo, “la referencia

³¹ Sentencias 105/1992, f.j. 6 y 238/2005, f.j. 4, entre otras.

³² ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo* 1170.

³³ MONTOYA MELGAR, *Derecho del Trabajo* 226. Plá Rodríguez afirma que la noción de irrenunciabilidad hace referencia a la “(...) la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”. Y entiende como renuncia “a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor”. PLA RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 3ª ed. (Buenos Aires: Depalma, 1978) 118.

³⁴ Cfr. RAMOS QUINTANA, “Irrenunciabilidad de derechos, 804.



obligada para delimitar el margen de disponibilidad e indisponibilidad de derechos en nuestro sistema de relaciones de trabajo”³⁵. Quedan pues fuera del ámbito de este principio los derechos pactados libremente en el contrato de trabajo, que se encuentren por encima de los mínimos legales o convencionales, por no provenir de una norma de derecho necesario ni ser un derecho indisponible impuesto por el convenio colectivo.

3. El caso peruano

En el Perú, la Constitución de 1979, en su art. 57 estableció que “los derechos reconocidos de los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo. (...)”. La redacción fue poco afortunada al no precisarse el título de reconocimiento de los derechos laborales. Sin embargo, la jurisprudencia consolidó el reconocimiento de la inviolabilidad de los derechos reconocidos en las leyes y en los convenios colectivos aplicables a la relación laboral individual.

En 1993 entró en vigencia la Constitución que hoy nos rige en la cual se recogió este principio en forma más precisa, añadiendo otros dos (art. 26) que deben respetarse en toda relación laboral³⁶:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma

De acuerdo al texto constitucional hoy vigente el ámbito del principio de irrenunciabilidad se limita a los reconocidos en la Constitución y en las leyes. Quedan excluidos tanto los derechos reconocidos en los convenios colectivos, como los de la costumbre. Se ha interpretado que los derechos irrenunciables serían únicamente los que surjan durante la vigencia de la relación laboral, dejando fuera de esta protección las renunciaciones realizadas antes de celebrado o una vez extinguido el contrato de trabajo³⁷. No

³⁵ Ibid., 803.

³⁶ Existen otros principios que rigen la relación laboral, aún cuando no estén recogidos en este artículo de la Constitución: se trata de una lista enumerativa y no taxativa. Muestra de ello es la publicación del libro PLA RODRÍGUEZ, *Los principios del Derecho del Trabajo*.

³⁷ Cfr. GONZÁLEZ HUNT, César, "La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos" en *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, ed. Carlos Blancas Bustamante, Guillermo Boza Pro y Fernando García Granara (Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2004), 140. A la vez, el autor, luego de criticar estas falencias “de la fórmula adoptada afirma que “el reconocimiento del principio de irrenunciabilidad en sede constitucional lleva a que éste se aplique a plenitud en el ámbito del Derecho del Trabajo y, por ende, en uno de los aspectos centrales de la relación laboral: la remuneración”. GONZÁLEZ HUNT, "La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos, 140.

compartimos esta opinión porque los derechos a los que se pudiera renunciar antes de iniciada o una vez extinguida la relación laboral, han tenido su origen necesariamente en ella. En consecuencia, las normas taxativas siguen siendo el límite para cualquier renuncia sea *ante* o *ex post* la relación jurídica, ya que nuestro Ordenamiento no ampara el abuso del Derecho³⁸.

Por otro lado, la doctrina académica es unánime en aceptar la nulidad de la renuncia que pudiera realizar un trabajador en relación a sus derechos constitucionales y legales³⁹. El Tribunal Constitucional (TC) ha confirmado esta interpretación al pronunciarse sobre una acción de inconstitucionalidad⁴⁰. En esa oportunidad el TC distinguió entre los derechos que nacen de una norma dispositiva, de los que provienen de una norma taxativa. La primera de ellas se aplica cuando “no existe manifestación de voluntad o cuando ésta se expresa con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral”⁴¹. En estos casos la autonomía de la voluntad debe operar dentro del marco de la Constitución y la ley: el trabajador podrá decidir libremente “sobre la conveniencia, o no, de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual”⁴². La norma taxativa, en cambio, “ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma”⁴³. Consiguientemente, la “irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral”⁴⁴. Y, para que no quede lugar a dudas el Alto Tribunal precisa a continuación que una “norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas”.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema⁴⁵ al establecer el ámbito de aplicación y requisitos de este principio de acuerdo al texto constitucional. Para este Colegiado son dos los requisitos para su aplicación: a) la existencia de una relación de

³⁸ Cfr. Constitución del Perú, art. 103 y Código Civil, art. II.

³⁹ En el estudio antes citado se citan distintos autores que respaldan esta afirmación, ver GONZÁLEZ HUNT, "La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos, 131-151.

⁴⁰ Cfr. STC 0008-2005-AI/TC, f.j. 24.

⁴¹ Loc. Cit.

⁴² “Al respecto, puede citarse el caso del derecho a vacaciones contemplado en el Decreto Legislativo N° 713, en donde se establece que el trabajador tiene derecho a treinta días naturales de descanso remunerado al año y, dentro de ese contexto, por la prerrogativa de la voluntad establecida en dicha norma, este puede disponer hasta de quince días para continuar prestando servicios a su empleador, a cambio de una compensación extraordinaria. Por ende, tiene la capacidad autodeterminativa de decidir un “canje” sobre aquello”. STC 0008-2005-AI/TC, f.j. 24.

⁴³ Loc. Cit.

⁴⁴ Loc. Cit.

⁴⁵ Cfr. Casación 476-2005 LIMA del 20 de julio de 2006, expedida por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social.



trabajo; y b) la existencia de una norma constitucional o legal que en forma taxativa establezca determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación. Por las mismas razones, excluyó expresamente a los que provienen del convenio colectivo y la costumbre.

Sin embargo, esta doctrina no implica que los contratos individuales puedan contener disposiciones contrarias –en perjuicio del trabajador– a las del convenio colectivo que les sea aplicable. En este caso la imposibilidad de renunciar a los derechos reconocidos en el convenio colectivo, no proviene de la aplicación del principio contenido en el art. 26, inc. 2° de la Constitución del Perú, sino del mandato de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que establece que la convención colectiva de trabajo se caracteriza, entre otras cosas “por modificar de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador”⁴⁶.

En similar sentido se pronunció el TC en la sentencia que venimos comentando, recogiendo el parecer de la doctrina académica: “Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución” (f.j. 33).

Así lo ha reconocido también la Corte Suprema del país al resolver un recurso de casación diciendo que “la convención colectiva prima sobre la convención individual, esto debido a que existe una diferencia cualitativa entre el primero y el segundo, por tal motivo los contratos individuales de los trabajadores sujetos al ámbito de la convención individual quedan modificados automáticamente por la convención colectiva; sin embargo, no sucede lo contrario pues el convenio individual no puede cambiar al colectivo; asimismo el convenio individual no puede contener principios o estipulaciones contrarios al convenio colectivo salvo en el caso que sea más favorable para el trabajador”⁴⁷.

Por tanto, la prohibición de pactar menores beneficios a los previstos en el convenio colectivo se realiza por aplicación de este precepto legal e, indirectamente, por el constitucional, ya que al ser un beneficio reconocido en la ley –el que los contratos

⁴⁶ art. 43, inc. a).

⁴⁷ Casación N° 1667-2004-LIMA.

individuales no puedan contener disposiciones *contrarias*, entendidas como menos beneficiosas a las del convenio— el trabajador no puede renunciar a ellas y si lo hiciera, tal acto resultaría nulo. De algún modo nuestra jurisprudencia ha reflejado lo que afirma la doctrina alemana, según la cual, “la parte normativa del convenio colectivo no deviene del contenido de las relaciones de trabajo correspondientes, sino que actúa en éstas desde fuera, como una ley, o la de la doctrina francesa, según la cual la función del convenio colectivo no es incorporarse al contrato individual [de trabajo], sino regir este contrato como la ley misma”⁴⁸. Y la nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, en su art. IV deja fuera de dudas el carácter normativo de los convenios colectivos, al incluirlos entre los parámetros que deben emplear los jueces laborales al impartir justicia⁴⁹

En la jurisprudencia constitucional peruana la irrenunciabilidad de derechos es un principio que enlaza directamente con el art. 22 de la Constitución, el cual “establece que el trabajo es un deber y un derecho, interesando únicamente, en el caso de autos, su dimensión como derecho, en atención al contenido de la demanda. Además, el tercer párrafo del artículo 23° precisa que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Concluye, en consecuencia, el TC, que se impone así “una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador, en concordancia con el artículo 1° 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. Con ello, además, se permite que el principio de igualdad surta efectos, justamente, en una relación asimétrica, como la que se produce entre una empresa y un trabajador”⁵⁰.

4. La irrenunciabilidad de derechos y la doctrina de los “actos propios”.

⁴⁸ ALONSO OLEA, *La aplicación del Derecho del trabajo* 13. En este sentido se ha pronunciado la Corte Suprema, al declarar que es procedente el recurso de casación para interpretar una disposición del convenio colectivo porque “a diferencia del contrato la convención colectiva tiene vocación legislativa inclusive para quienes posteriormente se incluyan dentro del ámbito laboral regulado, siendo en ese sentido abstracta y general, sin perjuicio que se refiera a un espacio físico y social ya predeterminado; que los límites propios de la regulación contenida en la convención colectiva no le restan su calidad normativa, pues toda norma aún sin hacer alusión a personas en particular está dirigida a un grupo social específico e inclusive tiene un espacio territorial de vigencia” (f.j. 5°). Por lo que, concluye que, “teniendo la convención colectiva calidad normativa, las interpretaciones que sobre ella se hagan no se circunscriben específicamente a las reglas de interpretación del acto jurídico, sino que es jurídicamente apropiado que además sigan las reglas de la interpretación de las normas, las cuales son analizables en sede casatoria” (f.j. 6°). Casación N° 628 - 2003 – ICA.

⁴⁹ **Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral.** Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

⁵⁰ Exp. 2906-2004-AA/TC-Arequipa, f.j. 3.



Llegados a este punto de nuestro análisis podemos definir el principio de irrenunciabilidad de derechos como aquél que impera la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. La fuerza de este principio es tal que supera a otro principio universal del derecho: el de no ir contra los actos propios, ya que una característica del obrar humano es asumir la responsabilidad de la propia conducta. Efectivamente, el derecho puede ser un sistema de paz en la medida en que se obre de buena fe, que justifica la mutua confianza para celebrar y ejecutar los negocios jurídicos. Esta premisa del mundo de lo jurídico la encontramos recogida en los Códigos Civiles occidentales, en las disposiciones referidas al cumplimiento de las obligaciones y de los contratos. De hecho, la doctrina prohibitiva de ir contra los actos propios estaba contemplada en el Derecho justiniano, en el que se impide a un padre alegar la nulidad del testamento de su hija muerta, basando su pretensión en la ineficacia de la emancipación, cuando previamente este mismo padre la había emancipado y otorgado –con tal acto– la plena capacidad⁵¹. Y ha pasado hasta nuestros días en distintos aforismos latinos: *venire contra factum proprium non valet, contra factum proprium quis venire non potest*, etc.

Su origen, pues, se remonta al ámbito civil pero se extiende al Derecho Laboral, ya que una de las principales obligaciones que tienen las partes es celebrar, ejecutar y extinguir el contrato de acuerdo a las reglas de la buena fe⁵². Este principio “implica la vinculación del autor de una declaración de voluntad al sentido objetivo de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio a aquélla”⁵³. Sin embargo, esta doctrina no es aplicable en todos los casos: el ordenamiento jurídico en algunos casos dispensa protección a la parte perjudicada por sus propios actos cuando existe una situación de desventaja contractual⁵⁴. Es así como un trabajador puede demandar la nulidad de un pacto individual celebrado con su empleador, por haber cedido derechos indisponibles, justificándose el que vaya contra sus propios actos⁵⁵. Sin embargo, esta facultad no es ilimitada, tal como afirma la doctrina española, porque un pacto expreso “aceptado y respetado durante un largo período de tiempo y que trae su causa precisamente del interés de los trabajadores, convierte en inaceptable que tardíamente se invoque la nulidad (STS 4 de

⁵¹ Cfr. Digesto 1, 7, 25.

⁵² En la legislación española encontramos estas disposiciones en los arts. 5 a), 20.2 y 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Un estudio integral de este principio se encuentra en MONTOYA MELGAR, Alfredo, *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). En nuestro medio también hay estudios al respecto, Cfr. BALTA VARILLAS, José, "La calificación ocupacional de buena fe," *Laborem*, no. 6 (2006): 439-511, PACHECO ZERGA, Luz, "El deber de buena fe ante las medidas de control en el uso de la computadora y del correo electrónico," *Jus&Constitucional* (2008): 169-184.

⁵³ VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, "El principio general de los actos propios y su aplicación judicial en el ámbito laboral " *Relaciones Laborales*, no. 10 (2007): 429.

⁵⁴ Nos hemos referido a esta excepción en las primeras líneas del apartado anterior de este estudio.

⁵⁵ Un interesante estudio conceptual del principio de los actos propios se encuentra en la obra antes citada, - VALLE MUÑOZ, "El principio general de los actos propios y su aplicación judicial en el ámbito laboral ": 429 y ss.- a la que remito para quien desee un conocimiento más amplio de esta figura.

diciembre de 1980)”⁵⁶. Como vemos, se trata en todos los casos de respetar el principio básico del obrar de buena fe e impedir, sea de parte de los trabajadores o de los empresarios, el abuso del derecho, que esconde una visión vertical de los derechos en la que no se reconoce la igual dignidad del otro contratante. Lo que lleva a que se imponga el arbitrario interés de alguna de las partes, en lugar de realizar un *ajuste social de los derechos*, socavando así las bases de la convivencia social⁵⁷.

5. La irrenunciabilidad y la prescripción de los derechos laborales

Cuestión distinta a la prohibición de renunciar a los derechos laborales es la de su prescripción o caducidad. La prescripción y caducidad son instituciones que nacen por una exigencia de seguridad jurídica: su finalidad es impedir que permanezcan indefinidamente inciertos ciertos derechos⁵⁸. Estas instituciones son reguladas en el ámbito laboral desde la perspectiva procesal, pero para determinar su naturaleza y características es necesario remitirnos a las normas del Código Civil (CC).

Tanto la prescripción como la caducidad afrontan un "supuesto particular del influjo del tiempo, en cuanto simple hecho jurídico ajeno a la voluntad del hombre, en la vida de los derechos, cuya extinción es propicia cuando su titular, en los plazos señalados por ley, permanece inactivo"⁵⁹. Sin embargo, existen diferencias sustanciales entre ellas.

La primera es que en la prescripción el fenómeno extintivo se suaviza: el acreedor puede interrumpir o suspender la prescripción, logrando así el inicio de una nueva cuenta; además, el deudor tiene que alegarla: el Juez no puede invocarla de oficio. Por el contrario, en la caducidad la extinción del derecho es inflexible: el acreedor no puede interrumpir o suspender el “plazo fatal” *ex voluntate*, máximo puede servirse de una "suspensión" autorizada por la ley; asimismo, el deudor no tiene que alegarla necesariamente. El Juez puede, según una opinión mayoritaria, apreciarla de oficio, pero sólo en las instancias donde es posible ofrecer medios de prueba, pues “huérfana de oportuno alegato, se convierte ante

⁵⁶ ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo* 1171.

⁵⁷ Sobre la directa relación entre el deber de actuar de buena fe y el respeto a la dignidad humana, remito a lo expresado en PACHECO ZERGA, Luz, *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo* (Madrid: Civitas, 2007) 49-70.

⁵⁸ Cfr. BEJARANO HERÁNDEZ, Andrés, *La caducidad en el Derecho Laboral* (Pamplona: Aranzadi Social, 1995) 68., La institución de la caducidad en el Derecho español se encuentra expresamente regulada en las normas laborales y no en el Código Civil español porque fue introducida por Alas de Buen y Ramos en 1918. Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo et al., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 6ª rev. y puesta al día ed. (Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2005) 454., En cambio, en nuestro país, es en el ámbito civil en el que encontramos una regulación más amplia. Cfr. Código Civil, art. 1989-2007. En el ámbito laboral las referencias se reducen a las normas consignadas en la nota **ut supra** n. 2.

⁵⁹ MONTOYA MELGAR et al., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* 454.,



los tribunales superiores en cuestión nueva”⁶⁰. Por tanto, no sería procedente en los recursos de apelación ni en los de casación⁶¹. Esta limitación, estudiada por la doctrina académica española, es aplicable a nuestro Ordenamiento porque la declaración de oficio atentaría contra el derecho de defensa (Constitución del Perú {CP}, 139, 14) y, de algún modo, contra la pluralidad de instancia (CP 139,6).

Otra distinción importante, es que tanto la prescripción como la usucapión resuelven una situación de incertidumbre sobrevenida. En cambio, la caducidad “despeja una incertidumbre originaria, coetánea y consustancial con el derecho mismo, porque los derechos sujetos a prescripción no nacen en una situación que *ab initio* implique incertidumbre, sino que ésta se produce posteriormente en virtud de circunstancias que, de alguna manera, pueden ser calificadas de anómalas⁶². Por eso, en los casos de caducidad “el no ejercicio no es una causa anómala en la extinción del derecho sino algo que ya desde un principio aparece como una posibilidad preestablecida por el Ordenamiento no para que, en principio se ejerciten, sino para que si titular decida acerca de su ejercicio o no ejercicio”⁶³.

Por último, se puede resaltar que la finalidad social y pública de la caducidad suele ser de interés general, e inclusive alcanzar el del orden público, mientras que la de la prescripción, no trasciende los intereses individuales⁶⁴.

No obstante estas diferencias, hace algunos años el TC realizó una cierta homologación entre “imprescriptibilidad” e “irrenunciabilidad” de los derechos laborales, de modo que éstos no tenían plazo de prescripción para ser reclamados judicialmente⁶⁵. Afortunadamente, ha rectificado esta equiparación en un fallo del 2006, pero la razón esgrimida fue la incompatibilidad con la regulación actual de los procesos constitucionales, que tienen un plazo de prescripción en la vía de los procesos constitucionales (artículo 5.10 del Código Procesal Constitucional). Sin embargo, aunque este motivo evidencia que las acciones por vulneración de derechos fundamentales –salvo la de *habeas corpus*– no son imprescriptibles, no constituye la razón de fondo para desechar ese equivocado planteamiento. La fundamental, expuesta en la misma sentencia, es que la irrenunciabilidad hace referencia a la “naturaleza inalienable en su condición de bienes fuera de la disposición, incluso llegado el caso, de sus propios titulares (por ejemplo, no podría argumentarse válidamente que un

⁶⁰ Ibid.,

⁶¹ Cfr. Ibid.,

⁶² BEJARANO HERÁNDEZ, *La caducidad en el Derecho Laboral* 68.,

⁶³ Ibid.,

⁶⁴ Para un estudio más detallado de esta cuestión remito a lo expuesto en PACHECO ZERGA, Luz, “La prescripción de los derechos laborales,” *Diálogo con la Jurisprudencia*, no. 125 (2009): 245-252.

⁶⁵ “(...) habida cuenta de que los actos por los que se reclama tutela se encuentran asociados a derechos constitucionales de contenido laboral, debidamente adquiridos al amparo de la Constitución de 1979, por lo que su contenido es irrenunciable y, por ende, imprescriptible, conforme al artículo 57 de dicha Carta (...)”. Exp. 1183-2001- AA/TC, f. j. 2.

trabajador “ha renunciado” al pago de sus haberes)”⁶⁶. En cambio, la prescripción es una sanción impuesta “al titular de un derecho que, tras su agresión, no ejercita el medio de defensa en un lapso previsto normalmente en la ley”⁶⁷.

Por tanto, el TC ha enmendado su postura al reconocer que la prescripción no equivale a una “denegatoria del derecho en cuestión”, sino que constituye una “restricción del remedio procesal para exigirlo, lo cual no debe olvidarse, constituye también la defensa de otro bien constitucional en la medida que se protege por esta vía la seguridad jurídica”⁶⁸. De este modo, confirma el criterio clásico, coherente con nuestro Ordenamiento, de que “la prescripción no opera por la “voluntad” del trabajador, sino por un mandato de la norma que sanciona su negligencia en pos de la seguridad jurídica”⁶⁹. De allí que los plazos de prescripción constituyan un “modo de preservar un sistema de protección que no sea incierto en el tiempo y que permita, al propio tiempo, que tanto trabajadores como empleadores conozcan los límites temporales de sus obligaciones y derechos. El desconocimiento de estos plazos por parte de los tribunales sólo generaría incertidumbre en los operadores del derecho y, a la postre, restaría legitimidad al propio modelo de tutela de los derechos que la Constitución garantiza”⁷⁰.

Cabe añadir que todos los derechos que se deriven del contrato de trabajo –así como de cualquier otro contrato– y, por tanto, las acciones para su ejercicio decaen con el transcurso del tiempo⁷¹. Para estos efectos no es relevante que se trate de derechos irrenunciables o indisponibles porque, así lo había afirmado la doctrina académica varios años atrás, “irrenunciabilidad e imprescriptibilidad son institutos jurídicos diferentes”⁷². Un derecho puede ser irrenunciable mientras no haya prescrito o caducado, pero una vez que ocurra la prescripción o la caducidad, el derecho se ha extinguido y la irrenunciabilidad se convierte en irrelevante. Una vez más hay que distinguir entre la prohibición de renuncia y la inacción que está en la base de la prescripción.

Resulta útil recordar que existen derechos que pueden ser a la vez irrenunciables e imprescriptible: los que derivan directamente de la naturaleza humana y de su inalienable dignidad. Sin embargo, es necesario hacer una aclaración: es posible ceder parte del

⁶⁶ Exp. 04272- 2006- AA/TC, f. j. 5.

⁶⁷ Loc. Cit.

⁶⁸ Exp. 04272- 2006- AA/TC, f. j. 6.

⁶⁹ Loc. Cit.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ “El ejercicio jurisdiccional de las acciones laborales, como el de toda clase de acciones, ha de efectuarse dentro del plazo, pues, como dice la regla general del artículo 1,961 CC, “las acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por la ley”. MARTÍN VALVERDE, Antonio, *Derecho del Trabajo*, 10a ed. (Madrid: Tecnos, 2001) 812. El Código Civil peruano no contiene una disposición expresa similar, pero sólo desde esta perspectiva tienen sentido las normas del Libro VIII. Por otro lado, está implícita en el art. 1989: “La prescripción extingue la acción pero no el derecho mismo”.

⁷² ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo* 647.



contenido de estos derechos, siempre y cuando esa cesión no afecte la dignidad del individuo. Por ejemplo, un trabajador puede ceder espacio sobre el control de su propia imagen cuando conviene con el empresario en utilizar un uniforme determinado o en ser filmado mientras que realiza su trabajo. Pero sería inconstitucional un pacto de renuncia total al derecho sobre la propia imagen de tal modo que el uniforme tuviera características contrarias al respeto debido al propio cuerpo (pues el cuerpo no es una cosa, sino la misma persona) o si el empleador pretendiese filmar a los trabajadores en lugares o momentos en los que no realiza sus labores⁷³. En cambio, afirma el maestro Alonso Olea, “no son tales los inmediatamente derivados del contrato de trabajo”⁷⁴. El motivo, a nuestro entender, es que no son derechos *naturales* (derivados de la naturaleza) sino *positivos* (puestos por las leyes estatales). En consecuencia, superados los mínimos normativos, según se ha explicado en los apartados precedentes, estos derechos pueden ser renunciables y son prescriptibles.

6. La reducción de la remuneración por convenio individual

Resulta fundamental destacar que el contrato de trabajo no es fuente normativa sino obligacional, ya que sus efectos alcanzan únicamente a las partes que lo celebran. Si bien es cierto que mediante el contrato de trabajo se crea, regula, modifica y extingue una relación jurídica⁷⁵ y que su eficacia es –además de constitutiva–, reguladora, no puede confundirse su naturaleza de fuente de derechos de tipo obligacional, con la que corresponde a las fuente normativas⁷⁶.

Iniciamos estas líneas ante la duda de la licitud de reducir la remuneración o algún otro derecho pactado en el contrato de trabajo. En el Perú, como ya hemos afirmado, esta reducción es posible desde 1941⁷⁷ siempre y cuando se cumplan con las condiciones

⁷³ Sobre esta cuestión remito al estudio realizado sobre el respeto al derecho a la intimidad y propia imagen en la relación laboral: PACHECO ZERGA, *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*, 213-238.

⁷⁴ ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo* 647.

⁷⁵ De acuerdo a lo previsto en los artículos 1351 y 1402 de nuestro Código Civil.

⁷⁶ Lo puso de manifiesto la doctrina académica española hace ya muchos años: “el contrato no es fuente del derecho -se entiende del derecho objetivo al que la calificación de fuente refiere-, sino fuente de la obligación, cosa muy distinta, sin perjuicio de la potestad que las partes tienen de regular su propia relación dentro del esquema marcado por las normas imperativas” ALONSO OLEA, *La aplicación del Derecho del trabajo* 17. En nuestro medio, ver NEVES MUJICA, Javier, *Introducción al Derecho del Trabajo* (Lima: Ara Editores, 1997) 97.

⁷⁷ Ley 9463: Artículo Único.- La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerdan las Leyes Nos. 4916, 6871 y 8439, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas.

En el caso de servidores a comisión, se les computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período de tiempo comprendido entre los cuarenta y ocho meses anteriores a la reducción

siguientes: *a)* que sea libremente aceptada por el trabajador; *b)* que no afecte los periodos anteriores al pacto, lo que exige que éste tenga fecha determinada para su vigencia; y *c)* que no afecte los mínimos legales ni los convencionales por las razones anotadas en el anterior apartado.

No obstante que la Ley 9463 sigue vigente, ya que así figura en el portal Web del Congreso de la República, la Corte Suprema considera que ha sido derogada tácitamente por la Constitución de 1979, que “protegió de manera adecuada los derechos laborales de los trabajadores”⁷⁸. Y un reciente pronunciamiento confirma este criterio, pero relacionando la Ley 9463 con la Constitución de 1993, porque entiende que contraviene los artículos 26.2 (irrenunciabilidad de derechos) y 23 (no limitación de los derechos constitucionales ni rebaja de la dignidad del trabajador)⁷⁹.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre los alcances del principio de irrenunciabilidad de derechos en dos ocasiones, que desarrollaremos a continuación⁸⁰. En la primera de ellas resalta que la protección que brinda la Constitución 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”⁸¹. En esta sentencia, resulta sorprendente que el Tribunal no se haya pronunciado sobre una cuestión crucial alegada por el trabajador: la coacción ejercida por el empleador para que firmase un acta, en la que había aceptado la rebaja de categoría, de sueldo y el cambio de sección. Lamentablemente, la argumentación se centra en los derechos que son renunciables y en los que no lo son. Destacamos que la sentencia del Sexto Juzgado Civil de Arequipa “declaró improcedente la excepción de caducidad y fundada la demanda, por considerar que el demandante fue compulsado a aceptar un trabajo o puesto determinado con rebaja de categoría y su transferencia a otro puesto con disminución de remuneraciones, en abierta vulneración del derecho constitucional a la libertad de trabajo, reconocido en el artículo 23° de la Constitución”⁸². Y que al ser apelada, la segunda instancia no se pronunció sobre el extremo del vicio de la voluntad sino sólo sobre la caducidad de la acción⁸³. Hubiera sido

⁷⁸ Casación N° 781-2005-LIMA.

⁷⁹ Cfr. Casación 3298-2009-CALLAO.

⁸⁰ Cfr. Expedientes N° 2906-2002-AA/TC- Arequipa (20.I.2004) y N° 009-2004-AA/TC-Arequipa (21.V.2004).

⁸¹ Exp. N° 2906-2002-AA/TC- Arequipa, f.j. 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. Para más detalle, ver los Antecedentes de la Sentencia.

⁸² Exp. N° 2906-2002-AA/TC- Arequipa. Antecedentes.

⁸³ Cfr. Loc. Cit.



deseable que el TC, como hizo en la sentencia que a continuación comentaremos, no se hubiese pronunciado sobre el fondo, por no haber etapa probatoria en el proceso que dilucidase la coacción invocada por el trabajador.

Sin embargo, el TC resolvió la demanda indicando que debía “distinguirse entre la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador de un área a otra; en los dos primeros casos, evidentemente se trata de hechos que no pueden ni deben ser tolerados en nuestro ordenamiento jurídico, pues están en abierta contradicción con el artículo 23° de la Constitución, como se ha expuesto en el fundamento 2 de la presente sentencia, y es concordante con su artículo 26°, 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, principio que no ha sido respetado en autos, razón por la cual cabe amparar la demanda en tal extremo”. A continuación –sin cuestionar la libertad del pacto–, declara que no se puede afirmar que “la solicitud y el acta precitadas sean nulas en su totalidad, sino únicamente la parte de ellas que es contraria a la Constitución y la ley; por lo tanto, parte de su contenido es perfectamente aplicable a la relación laboral”⁸⁴. Concluye, que al haber manifestado “el demandante su disposición a ser trasladado a otra área de trabajo, dentro de su categoría, lo que fue aceptado por la emplazada, como aparece de la Cláusula Tercera del Acta de fojas 23, no puede pretender sustraerse a las consecuencias de sus actos”⁸⁵.

Para los efectos de la presente investigación queda de manifiesto que es posible modificar las condiciones del contrato de trabajo *in peius*, como fue en este caso pasar de “conductor de operaciones” al de simple chofer⁸⁶.

Pocos meses después el TC volvió a pronunciarse sobre esta cuestión y más en concreto, sobre la legitimidad del pacto de reducción de remuneraciones, al alegarse por el trabajador el carácter irrenunciable de los derechos laborales. A criterio del Tribunal, “la posibilidad de reducir las remuneraciones está autorizada expresamente por la Ley N.º 9463, del 17 de diciembre de 1941, siempre que medie aceptación del trabajador. Igual situación es contemplada, contrario sensu, por el artículo 30.º, inciso b), del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, y el artículo 49.º de su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 001-96-TR, que consideran la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría como acto de hostilidad equiparable al despido”⁸⁷.

⁸⁴ Cfr. Exp. N° 2906-2002-AA/TC- Arequipa, f.j. 5.

⁸⁵ Exp. N° 2906-2002-AA/TC- Arequipa, f.j. 6.

⁸⁶ En el mismo sentido ver, TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, “¿Es posible la reducción de remuneraciones?,” *Diálogo con la Jurisprudencia*, no. 152 (2011),237.

⁸⁷ Exp. N° 009-2004-AA/TC-Arequipa, f.j. 3.

Podemos concluir que en la doctrina constitucional son válidos los acuerdos de reducción de remuneración porque existe una Ley autorizativa (la Ley 9463), pero siempre y cuando se respeten los mínimos de derecho establecidos por las leyes vigentes y los convenios colectivos aplicables. También será requisito indispensable que no exista ningún vicio de la voluntad en la voluntad del trabajador al celebrar el pacto⁸⁸. Consideramos que, por el carácter vinculante que tiene la interpretación del Tribunal Constitucional del Ordenamiento jurídico en relación a los contenidos constitucionalmente protegibles, la Corte Suprema se verá obligada a modificar su criterio, ya que la irrenunciabilidad contemplada en el texto constitucional no alcanza a los derechos que superen los mínimos normativos, siempre y cuando exista una causa objetiva que justifique dicha reducción y no medie vicio de la voluntad en el trabajador.

Sin embargo, no terminan aquí las dificultades para modificar los beneficios pactados en un contrato de trabajo en el Perú. La Constitución vigente en el art. 62 establece: “La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase”. Esta disposición de ser aplicada literalmente en el ámbito laboral hubiese traído consigo el inmovilismo contractual y legal, sea en beneficio o en perjuicio del trabajador. De allí que cuando entró en vigencia la Constitución, para lograr los fines de reforma laboral que se había propuesto el Gobierno de esa época, se modificó la Ley de Fomento al Empleo para establecer que “en aplicación de la Octava Disposición Final y Transitoria de la Constitución⁸⁹ y a efectos de lo dispuesto en el artículo 62 de la misma, debe entenderse que la Ley Laboral sustituye a la anterior, salvo que haya sido incorporada al contrato de trabajo por pacto expreso”⁹⁰.

La Corte Suprema del país ha zanjado los conflictos que pudieran presentarse entre la libertad de contratar y la irrenunciabilidad de derechos, declarando que si bien el art. 62 otorga la libertad de contratar, esta facultad no es ilimitada y debe interpretarse en concordancia con el art. 2.14 del mismo texto constitucional, que “reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución Política que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra

⁸⁸ En el mismo sentido opina {TOYAMA MIYAGUSUKU, 2011 #1435@238}

⁸⁹ Las disposiciones de la Constitución que lo requieran son materia de leyes de desarrollo constitucional.

Tienen prioridad: 1. Las normas de descentralización y, entre ellas, las que permitan tener nuevas autoridades elegidas a más tardar en 1995. Y, 2. Las relativas a los mecanismos y al proceso para eliminar progresivamente los monopolios legales otorgados en las concesiones y licencias de servicios públicos.

⁹⁰ Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Tercera Disposición Final: “Desarrollo constitucional de la ley laboral”.



evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sin, también implícitos. Los límites explícitos a la contratación son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Los implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, pueda operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos⁹¹. Esta sentencia permite distinguir entre la validez formal y la material de un negocio jurídico: la primera no garantiza la segunda. En este caso, se pretendió aplicar el art. 62 de la Constitución para impedir, por vía contractual, mejorar las condiciones económicas de un trabajador despojándolo así de ciertos derechos legal o constitucionalmente reconocidos. La consecuencia fue la nulidad de las cláusulas abusivamente introducidas y la obligación del empleador de pagar lo que correspondía al trabajador según el Derecho vigente.

Cuestión distinta es cuando trabajador y empleador deciden modificar las condiciones económicas inicialmente pactadas por circunstancias diversas, pero que no afectan los mínimos constitucionales, legales ni los de la convención colectiva. Estas reducciones podrían obedecer a la grave situación financiera de la empresa; al cambio de puesto a uno de menor categoría por bajo rendimiento, en lugar de proceder al despido; a la sustitución de una ventaja adicional al sueldo por otro beneficio no patrimonial, como podría ser una mayor flexibilidad horaria, etc. En estos casos, nos encontramos ante derechos que no emanan de normas imperativas o taxativas, sino de la autonomía de la voluntad de las partes. Por tanto, es lícito el pacto de reducción de remuneración cuando media el libre consentimiento y no se afectan derechos constitucionales, legales ni los provenientes de la convención colectiva.

En cambio, si el empresario hubiese abusado de su posición contractual para lograr la firma del pacto o se pudiese probar que la reducción es discriminatoria por afectar el principio de igualdad respecto a los demás trabajadores de la categoría correspondiente, el pacto sería nulo ya sea por haber vicio en la voluntad del trabajador o porque el empleador ha violado el principio de igualdad o no discriminación.

Estos supuestos de claro abuso de la libertad de contratar no deben ser amparados por el Derecho, pero a la vez, el carácter protector del Derecho del Trabajo no debe anular la libertad de las partes para solucionar situaciones que exijan una reducción de beneficios para el trabajador, pero que respondan a una auténtica necesidad y no a un ánimo mercantilista de

⁹¹ Casación N° 476-2005-LIMA. Recogida en ÁVALOS JARA, Oxal Víctor, *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la Corte Suprema* (Lima: Grijley, 2008) 25.

lograr mayores utilidades⁹². Para estos supuestos excepcionales es necesario tener mecanismos que no impidan el normal desarrollo de las relaciones laborales. De prohibirse cualquier negociación *in peius* de las condiciones económicas del contrato de trabajo el empresario tendrá que encontrar vías alternativas de compensación de derechos, que no sean puedan ser calificadas de meras “supresiones” o “reducciones”.

7. Algunas conclusiones

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es de perenne actualidad porque mientras existan relaciones de trabajo por cuenta ajena, el asalariado ocupará una posición subordinada frente al empresario, que exige “blindar” su capacidad negocial por ser la parte débil, a fin de protegerlo inclusive de sus actos propios, ya que en esta relación jurídica la renuncia u otro acto de disposición que comporte menores derechos, puede no obedecer a un acto libre, sino más bien, ser “actos condicionados, de modo que el trabajador cuando renuncia a derechos y beneficios legal o convencionalmente atribuidos lo hace, precisamente, por falta de libertad, por carecer de “poder” en la relación de trabajo, contrastada con la preeminencia de la posición que el empresario ejerce en la misma”⁹³.

En consecuencia, la irrenunciabilidad de los derechos que tengan su origen en la ley o en un convenio colectivo es necesaria para salvaguardar la calidad del empleo. A la vez, la figura de la renuncia por pacto individual a beneficios pactados en el contrato de trabajo se encuentra en el nivel obligacional y no normativo, lo que legitima el ejercicio de libertad de contratación siempre y cuando ésta no sea fruto de la presión empresarial ni de un acto discriminatorio.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales es distinta a la de su imprescriptibilidad. La segunda es una sanción por el no ejercicio de un derecho dentro de un plazo establecido por la ley. Un derecho puede ser irrenunciable mientras no haya

⁹² Es muy actual la advertencia sobre la desprotección de los derechos laborales por la presión del mercado, que se hizo con indudable autoridad, y que conviene no perder de vista en estos conflictos: “El mercado, al hacerse global, ha estimulado, sobre todo en países ricos, la búsqueda de áreas en las que emplazar la producción a bajo coste con el fin de reducir los precios de muchos bienes, aumentar el poder de adquisición y acelerar por tanto el índice de crecimiento, centrado en un mayor consumo en el propio mercado interior. Consiguientemente, el mercado ha estimulado nuevas formas de competencia entre los estados con el fin de atraer centros productivos de empresas extranjeras, adoptando diversas medidas, como una fiscalidad favorable y la falta de reglamentación del mundo del trabajo. Estos procesos han llevado a la reducción de la red de seguridad social a cambio de la búsqueda de mayores ventajas competitivas en el mercado global, con grave peligro para los derechos de los trabajadores, para los derechos fundamentales del hombre y para la solidaridad en las tradicionales formas del Estado social”. BENEDICTO XVI, “Caritas in veritate” (Publicada en: vatican.va, 2009), n. 25.

⁹³ RAMOS QUINTANA, “Irrenunciabilidad de derechos, 803.



prescrito o caducado, pero una vez que ocurra la prescripción o la caducidad, el derecho se ha extinguido y la irrenunciabilidad se convierte en irrelevante. Sólo los derechos que derivan directamente de la naturaleza humana y de su peculiar dignidad son irrenunciables e imprescriptibles, no así los que devienen directamente del contrato de trabajo. Por otro lado, la irrenunciabilidad de derechos tiene en nuestro país una triple fuente: la Constitución, las leyes y el convenio colectivo.

El Derecho es patrimonio común de empresarios y trabajadores. El empleador, al igual que el trabajador, es sujeto de derechos y, además, asume los riesgos del negocio y brinda la oportunidad de acceder a un empleo. Por eso, regular la relación jurídica partiendo de la premisa de la mala fe del empresario impide el adecuado desarrollo socio-económico.

El trabajo y empresa son realidades interdependientes. El contrato de trabajo da origen a la relación jurídico-laboral, pero la empresa, es la condición de posibilidad de esa relación jurídica. Empresario y trabajador asumen mutuos deberes y derechos al celebrar el contrato de trabajo: el dinamismo del deber de buena fe exige que el ejercicio de los derechos sea correlativo al cumplimiento de los deberes en ambas partes. Y la regulación jurídica ha de permitir que la conexión de negocios que se establece entre los intereses del trabajador y los del empresario logre el fin común natural de esta confluencia: el buen funcionamiento de la empresa, que a veces exigirá renuncias para ambas partes⁹⁴.

Se requiere superar la concepción que reduce el contrato de trabajo a simple relación patrimonial de cambio y potenciar, más bien, los elementos personales de la relación jurídico-laboral. De este modo se podrán armonizar mejor los derechos y deberes que surgen con motivo de la celebración del contrato de trabajo. El Derecho del Trabajo ha de proteger tanto al empresario como al trabajador: es necesario armonizar las leyes del mercado con el respeto debido a la dignidad del trabajador, materializado en la plena vigencia de los derechos que le corresponden por vía normativa y los que procedan de la buena fe negocial. Lo cual exige desconocer los pactos de renuncia de derechos realizados en fraude de ley, pero no aquellos que contengan legítimas concesiones.

8. Bibliografía

⁹⁴ Sobre la visión del negocio con un fin común capaz de superar el mero intercambio, ver GARCÍA DE HARO, Ramón, *La posición jurídica del trabajador subordinado* (Madrid: Rialp, 1963) 222 y ss., En este sentido parece orientarse parte de la doctrina científica al afirmar que la especial relevancia de la buena fe en el contrato de trabajo, “tiene su principal razón de ser en el hecho de que, junto a la innegable sustancia patrimonial del contrato (cambio de trabajo por salario, dicho en breve), poseen una alta significación los factores personales, especialmente el trabajador, por definición, persona física”. MONTOYA MELGAR, *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* 19.,

- ALONSO OLEA, Manuel. *La aplicación del Derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo. Servicio de Publicaciones, 1970.
- . "La aplicación del Derecho del Trabajo." Comunicación presentada en la V Asamblea de Delegados Provinciales de Trabajo (Madrid), 5.V 1970.
- ALONSO OLEA, Manuel / CASAS BAAMONDE, M^a Emilia. *Derecho del Trabajo*. 26^a ed. Madrid: Thomson & Civitas, 2006.
- . *Derecho del Trabajo*. 25a rev. ed. Madrid: Thomson-Civitas, 2008.
- ÁVALOS JARA, Oxal Víctor. *Precedentes de observancia obligatoria en materia laboral de la Corte Suprema*. Lima: Grijley, 2008.
- BALTA VARILLAS, José. "La calificación ocupacional de buena fe." *Laborem*, no. 6 (2006): 493-511.
- BEJARANO HERÁNDEZ, Andrés. *La caducidad en el Derecho Laboral*. Pamplona: Aranzadi Social, 1995.
- BENEDICTO XVI. "Caritas in veritate." Publicada en: vatican.va, 2009.
- FOGLIA, Ricardo A. "La reforma del art. 12 L.C.T. por la Ley 26.574 y la renuncia de derechos emergentes del contrato individual por el trabajador." *Trabajo y Seguridad Social*, no. 2010 (2010): 5-17.
- GARCÍA DE HARO, Ramón. *La posición jurídica del trabajador subordinado*. Madrid: Rialp, 1963.
- GARCÍA NINET, Ignacio y ARÁNTZAZU, VICENTE PALACIO. *Derecho del Trabajo*. 4a ed. Pamplona: Thomson Aranzadi, 2008.
- GONZÁLEZ HUNT, César. "La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos." en *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, editada por Carlos Blancas Bustamante, Guillermo Boza Pro y Fernando García Granara, 135-151. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2004.
- LA CRUZ BERDEJO, José Luis / SANCHO REBUDILLA, Francisco / LUNA SERRANO, Agustín / DELGADO ECHEVERRÍA, Jesús / RIVERO HERNÁNDEZ, Francisco y RAMS ALBESA, Joaquín. *Elementos de Derecho Civil*. 3^a. Revisada y puesta al día por Jesús Delgado Echevarría ed. V vols. Vol. III. Madrid: Dykinson, 2005.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio. *Derecho del Trabajo*. 10a ed. Madrid: Tecnos, 2001.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 29a ed. Madrid: Tecnos, 2008.
- . *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.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, GALIANA MORENO, Jesús M., SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y RÍOS SALMERÓN, Bartolomé. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. 6^a rev. y puesta al día ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2005.
- NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores, 1997.
- PACHECO ZERGA, Luz. "El deber de buena fe ante las medidas de control en el uso de la computadora y del correo electrónico." *Jus & Constitucional* (2008): 169-184.
- . *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas, 2007.



- . "La dignidad humana en la Declaración Universal de los Derechos Humanos." en *60 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*, editada por Luz Pacheco Zerga (Coordinación), 9-30. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2008.
- . "La prescripción de los derechos laborales." *Diálogo con la Jurisprudencia*, no. 125 (2009): 245-252.
- PLA RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª ed. Buenos Aires: Depalma, 1978.
- RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. "Irrenunciabilidad de derechos." en *Enciclopedia Laboral Básica "Alfredo Montoya Melgar"*, editada por Antonio V. Sempere Navarro, Francisco Pérez de los Cobos Orihuela y Raquel Aguilera Izquierdo (Dirección y Coordinación), 802-804. Madrid: Universidad Complutense de Madrid & Universidad Rey Juan Carlos & Thomson Reuters, 2009.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "¿Es posible la reducción de remuneraciones?" *Diálogo con la Jurisprudencia*, no. 152 (2011): 231-240.
- VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés. "El principio general de los actos propios y su aplicación judicial en el ámbito laboral " *Relaciones Laborales*, no. 10 (2007): 429.