

Informe de Investigación

Título: Irrenunciabilidad de derechos laborales

Subtítulo: En relación con RAC

Rama del Derecho: Derecho laboral	Descriptor: Derechos de los trabajadores
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: RAC, laboral, irrenunciabilidad, trabajadores
Fuentes: Doctrina, normativa	Fecha de elaboración: 08-2009

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen	1
2 Doctrina	1
La Tesis de la Irrenunciabilidad Plena.....	1
3 Normativa	3
LEY SOBRE RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS Y PROMOCIÓN DE LA PAZ SOCIAL.....	3

1 Resumen

A continuación una breve representación doctrinaria de lo que se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales en cuanto se tramite el sistema RAC.

Para completar este informe se recomienda en su totalidad el Trabajo Final de Graducación denominado: **Análisis de la vigencia del principio de irrenunciabilidad en Derechos del trabajador en relación con la conciliación judicial y extrajudicial como medios de resolución alterna de conflictos en el Derecho individual de Trabajo costarricense**, localizable en la Facultad de Derecho, UCR bajo el número de signatura TFG-4143.

2 Doctrina

La Tesis de la Irrenunciabilidad Plena¹

Otra parte de la doctrina no acepta como válida tesis de la Irrenunciabilidad Restringida, al considerar que su adopción iría en contra de las bases mismas del marco creado por los principios generales del Derecho de Trabajo, como el Principio Protectorio.



Según esta doctrina de la Irrenunciabilidad Plena, el trabajador, por su condición de inferioridad económica con respecto de su empleador, nunca puede pactar condiciones de trabajo que son más desfavorables que las que antes tenía.

De ese modo, se entiende que la irrenunciabilidad se extiende a todos los derechos emergentes de la relación laboral, inclusive aquellos que superan los mínimos inderogables establecidos por ley.

La Exposición de Motivos de la Ley de Trabajo Mexicana desarrolla esta teoría, al reconocer que a pesar de que tanto la doctrina como la jurisprudencia sustentan el hecho de que en las relaciones de trabajo no puede incluirse cláusula alguna que contenga renunciaciones a normas que favorezcan al trabajador, no es unánime el criterio con respecto a renunciaciones que puedan hacer los trabajadores a prestaciones ya devengadas.

Ante este panorama, la referida Ley de Trabajo decreta la nulidad de cualquier renuncia que haga el trabajador a los beneficios que la ley otorgue, sin importar la denominación que se le dé, puesto que se considera que si un trabajador pudiera renunciar cada mes a percibir parte de la remuneración que ya devengó, la normativa del Derecho de Trabajo resultaría inútil.²⁹⁸

Consecuentemente, el profesor mexicano Héctor Santos Azuela, afirma que, por su gran relevancia y sentido social, la irrenunciabilidad de derechos no debe restringirse únicamente a la celebración de contratos a través de la negociación particular o individual, sino que debe extenderse a las convenciones colectivas, e incluso a las resoluciones y sentencias judiciales.²⁹⁹

Las posturas que se adhieren a la tesis de la irrenunciabilidad restringida han sido severamente criticadas por García Martínez, quien considera que al asumir que hay ciertos derechos que son renunciables, el Derecho de Trabajo se agotaría en los mínimos fijados por la ley o por el contrato colectivo, y a partir de allí regiría plenamente el derecho común, a través de la vigencia del principio de la autonomía de la voluntad. Si así fuera, continúa el autor afirmando que llevarían razón los críticos de la disciplina, quienes le han achacado su "cortedad de miras", al someterse sin mayor análisis al derecho positivo, obviando la importancia del desarrollo de una teoría general.³⁰⁰

En Argentina, el respetado tratadista Fernández Madrid afirma que, como consecuencia de la regla de la irrenunciabilidad:

"(...) se impide tanto la renuncia anticipada de derechos como la renuncia de Míos ya obtenidos, sea que provengan de la ley, del convenio colectivo de trabajo o del contrato individual.

Esto es así por cuanto todo contrato, además de garantizar una situación de igualdad jurídica entre contratantes, debe procurar la existencia de un equilibrio real entre los sujetos; y para el caso específico de la contratación laboral, ese equilibrio en principio no existe, en virtud de que el trabajador resulta ser económica y socialmente más débil que su empleador. Es por esa razón que los principios del Derecho de Trabajo deben manifestarse con toda la fuerza, de manera que se tutele a aquellos menos aventajados.

Siguiendo lo prescrito en la Ley de Contrato de Trabajo argentina, el tratadista suramericano Eduardo Alvarez afirma que los convenios a través de los cuales los trabajadores renuncian a sus derechos (aún cuando provengan de normas no imperativas), son nulos, por cuanto tienen un objeto prohibido.

En relación con las renunciaciones que el trabajador hace en relación con sus derechos, ha dicho la jurisprudencia argentina que:

"(...) la desigualdad que se da en la relación impide acordarle pleno efecto a la voluntad del trabajador salvo, por cierto, que se trate de acordar modificaciones que no lo perjudiquen, o bien que lo beneficien. Realmente no se concibe que el trabajador, o cualquier otra persona en su sano



juicio, acepte alteraciones contractuales que lo perjudiquen, renunciando así, voluntariamente, a derechos adquiridos o que tiene la expectativa legítima de adquirir en el futuro. Y si acepta el cambio que lo perjudica, será evidente que lo hace por necesidad forzado por su situación (de inferioridad jurídica y económica que lo obliga a optar por el mal menor, frente a otros que se le ocasionarían en caso de no acceder a la imposición patronal - represalias, despido, etc.)

Si se parte del hecho de que la ratio del principio de irrenunciabilidad descansa en el carácter indisponible de los derechos que la ley otorga al trabajador, la irrenunciabilidad de derechos debe mantenerse más allá del vínculo contractual.

3 Normativa

LEY SOBRE RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS Y PROMOCIÓN DE LA PAZ SOCIAL²

Artículo 4o.- Aplicación de principios y reglas

Los principios y las reglas establecidas para la conciliación judicial o extrajudicial se aplicarán, igualmente, a la mediación judicial o extrajudicial.

Artículo 5o.- Libertad para mediación y conciliación

La mediación y la conciliación extrajudiciales podrán ser practicadas libremente por los particulares, con las limitaciones que establece esta ley.

Las partes tienen el derecho de elegir con libertad y de mutuo acuerdo a las personas que fungirán como mediadores o conciliadores.

Artículo 67.- Nulidad del laudo

Únicamente podrá ser declarado nulo el laudo cuando:

- a) Haya sido dictado fuera del plazo, salvo si las partes lo han ampliado.
- b) Se haya omitido pronunciamiento sobre asuntos sometidos al arbitraje, sin cuya resolución resulte imposible la eficacia y validez de lo resuelto.
- c) Se haya resuelto sobre asuntos no sometidos a arbitraje; la nulidad se decretará en cuanto a los puntos resueltos que no habían sido sometidos al arbitraje y se preservará lo resuelto, si fuere posible.
- d) La controversia resuelta no era susceptible de someterse a arbitraje.
- e) Se haya violado el principio del debido proceso.
- f) Se haya resuelto en contra de normas imperativas o de orden público.
- g) El tribunal carecía de competencia para resolver la controversia.

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Pérez, Raymundo y Williams, Emilia. Análisis de la vigencia del principio de irrenunciabilidad en Derechos del trabajador en relación con la conciliación judicial y extrajudicial como medios de resolución alterna de conflictos en el Derecho individual de Trabajo costarricense. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Cosat Rica. 2003.

- 2 LEY SOBRE RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS Y PROMOCIÓN DE LA PAZ SOCIAL. Ley No. 7727 de 09 de diciembre de 1997. La Gaceta No. 09 de 14 de enero de 1998