

**MAESTRÍA EN DERECHO Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

UNIVERSIDAD DE PALERMO



**“EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS EN
MATERIA LABORAL”**

SUSTENTADA POR:

ROSA Y. MEJÍA FRANCO

DIRECTOR DE TESIS:

DR. GUSTAVO FERRANTE

BUENOS AIRES, ARGENTINA

2009

El Principio de
Irrenunciabilidad de los
Derechos en Materia
Laboral

APROBACION DEL COMITE

Fecha de Sustentación: _____

Hora: _____

CÓMPUTO DE LA EVALUACIÓN

Jurado 1 (Presidente): _____

Jurado 2: _____

Jurado 3: _____

Calificación _____

El derecho de propiedad de esta obra comprende para su autor la facultad de disponer de ella, publicarla, traducirla, adaptarla o autorizar su traducción y reproducirla en cualquier forma, total o parcial, por medios electrónicos o mecánicos, incluyendo fotocopia, grabación magnetofónica y cualquier sistema de almacenamiento de información; por consiguiente nadie tiene la facultad de ejercitar los derechos precitados sin permiso del autor y del editor, por escrito, con referencia a una obra que se haya anotado o copiado durante su lectura, ejecución o exposición públicas o privadas, excepto el uso con fines didácticos de comentarios, críticas o notas, de hasta mil palabras de la obra ajena, y en todos los casos sólo las parte del texto indispensables a efecto. .

RESUMEN

Tema de Tesis

El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos en Materia Laboral

Nombre del maestrando

Rosa Ysmeri Mejía Franco

Año de Graduación

2009

Director de Tesis

Doctor Gustavo Ferrante

En materia laboral existen ciertos derechos que por su naturaleza no deben ser renunciados, tales como el salario mínimo, una jornada de trabajo establecida, vacaciones, etc. En tal virtud, el legislador ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con la finalidad de proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador. En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye principio universalmente generalizado en tanto que la renuncia se valora como una excepción, la cual solo se admite en aquellos casos que la ley así los determine. Es decir, que el principio es la irrenunciabilidad y la renuncia es la excepción. Mientras, en el derecho común la renuncia de derechos constituye el principio y la irrenunciabilidad la excepción.

El propósito de la tesis es demostrar cómo estos derechos se ven violentados frecuentemente por el empleador. En la mayoría de los casos esto sucede debido a que los trabajadores desconocen la existencia de estos derechos y por tanto no pueden ser

exigidos. Con este trabajo de investigación pretendo dar a conocer todo lo relacionado a este principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y la importancia que lo enviste. Desde su fundamento, alcance, modalidades, hasta las limitaciones que éste presenta.

La metodología utilizada se basó en una Tesis de investigación documental o teórica. El método de investigación se concentra exclusivamente en la recopilación de información en forma documental. En este caso lo principal es el estudio de un problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos, así como precedentes jurídicos sobre el tema y comparaciones entre la doctrina y la jurisprudencia de la legislación dominicana y la argentina.

La originalidad del estudio se reflejará en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento que he plasmado en ella. Los principales resultados y hallazgos encontrados luego de la investigación, fueron los siguientes: Al trabajador se le atribuyen ciertos derechos, los cuales son irrenunciables.

Esto surge como consecuencia de que el legislador al momento de redactar dicho Código se propuso igualar la posición de las partes en el contrato de trabajo. Este carácter irrenunciable e inderogable de las leyes es una consecuencia de la naturaleza de la mayoría de las normas del derecho del trabajo como norma de orden público, lo significa una restricción importante de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio de libertad contractual. La irrenunciabilidad es aplicable en el momento de

formarse el contrato de trabajo. Cualquier acuerdo de renuncia o limitación a los derechos del trabajador mientras se ejecuta el contrato estará afectado de nulidad. No obstante lo anterior, este principio, como los demás principios del derecho laboral, no es absoluto, ya que ninguna ley puede reglar derechos sin fijar límites.

TABLA DE CONTENIDOS

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS EN MATERIA LABORAL

INTRODUCCIÓN.....	viii
-------------------	------

CAPÍTULO I

EL PRINCIPIO: LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

SECCIÓN I: GENERALIDADES.....	1
1. NOCIÓN.....	4
1.1 DEFINICIÓN.....	4
1.2 CONDICIONES.....	8
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	9
1.4 FUNDAMENTO.....	10
1.4.1 PRINCIPIO DE INDISPONIBILIDAD.....	14
1.4.2 IMPERATIVIDAD DE LAS NORMAS LABORALES.....	15
1.4.3 LIMITACIÓN A LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD.....	17
1.4.4 CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO.....	19
2. BASE LEGAL.....	21
SECCIÓN II: ALCANCE.....	27
1. CAMPO DE APLICACIÓN Y TESIS DOCTRINARIAS.....	35
2. SANCIÓN.....	43
2.1 RECURSOS.....	45

CAPÍTULO II

EXCEPCIÓN: LA RENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

SECCIÓN I: GENERALIDADES.....	50
1. NOCIÓN.....	50
1.1 DEFINICIÓN.....	50
1.2 FORMAS DE LA RENUNCIA.....	52
1.3 DELIMITACIÓN.....	53
1.4 DIFERENCIAS CON OTRAS FIGURAS.....	54
2. MODALIDADES.....	55
2.1 TRANSACCIÓN.....	55
2.1.1 EXISTENCIA DE LITIGIO PENDIENTE O EVENTUAL.....	56
2.1.2 CONCESIONES RECÍPROCAS.....	57
2.1.3 DERECHOS DUDOSOS.....	57

2.1.4 EL TRABAJADOR DEBE CONTAR CON EL DEBIDO ASESORAMIENTO.....	58
2.2 RECIBO POR SALDO O FINIQUITO.....	59
2.3 CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJOS.....	61
SECCIÓN II: VALIDEZ DE LA RENUNCIA.....	67
1. MOMENTO EN QUE SE APLICA.....	69
2. SITUACIONES QUE ESCAPAN A LA RENUNCIA.....	72
2.1 RENUNCIA AL EMPLEO.....	72
2.2 CONCILIACIÓN.....	74
2.3 PRESCRIPCIÓN.....	77
2.4 CADUCIDAD.....	82
2.5 NOVACIÓN.....	84
2.6 DESISTIMIENTO.....	85
RECOMENDACIÓN.....	88
CONCLUSIÓN.....	xi
BIBLIOGRAFÍA.....	xiii
CURRICULUM VITAE.....	xix

INTRODUCCION

En materia laboral no existe la igualdad de las partes, es por esto que el legislador ha entendido necesario anivelar las posiciones de las partes en el contrato de trabajo. En este sentido las disposiciones laborales atribuyen derechos a la parte más débil del contrato, el trabajador. Pero no se queda ahí, sino que además de otorgar a estos derechos, les asigna el carácter de indisponible o irrenunciables. Por tanto, vemos que la característica esencial del derecho laboral es tutelar al trabajador, ya que este derecho establece normas mínimas protectoras de riguroso cumplimiento, lo que implica su indisponibilidad de parte del trabajador o renuncia.

Evidentemente, ningún trabajador en pleno uso de sus facultades mentales se levanta un día ávido de pactar la reducción de su remuneración o de extender su jornada de trabajo a cambio de nada. Actualmente, a pesar de las declamadas severas restricciones legales y rigideces del régimen laboral, se verifica en la práctica la mentada polivalencia funcional, las modificaciones en los horarios y la extensión de las jornadas de trabajo, la disminución en las remuneraciones por decisión unilateral empresarial o por acuerdo de partes, observándose un evidente recorte en los derechos y beneficios de los trabajadores.

Hemos dividido el presente estudio en dos Capítulos principales, los cuales constituyen los dos puntos de determinación del principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. Cada uno de estos capítulos se compone de dos Secciones, que a su vez se halla dividida en dos Sub-Secciones.

A estos fines, el primer Capítulo abarca el estudio de la irrenunciabilidad de derechos como principio sostenido por el derecho laboral. Este análisis se divide a su vez en dos secciones. La primera abarcan las generalidades del principio: definición, condiciones, justificación y fundamentos. Así como su base legal y su aplicación en las legislaciones extranjeras. Mientras que la segunda sección comprende el alcance de este principio, sub dividiéndose en su campo de aplicación y las sanciones que constituyen su violación.

Finalmente, el segundo Capítulo abarca el análisis de la renunciabilidad de derechos como la excepción. En este sentido, hemos dividido dicho análisis en dos secciones: la primera sección estudia las generalidades la cual se encuentra sub dividida en nociones y modalidades, y la segunda sección estudiaremos la validez de la renuncia y los momentos en que se aplica.

El motivo de la elección del tema que nos ocupa es que generalmente los trabajadores no conocen los derechos que les otorga la Ley, los cuales no pueden ser desprendidos de ellos a fin de satisfacer las necesidades de los empleadores. De ahí que, a nuestro juicio, revierta especial interés el concretar los aspectos antes mencionados a fin de determinar hasta donde podría llegar el principio de irrenunciabilidad de derechos.

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS EN MATERIA LABORAL

Capítulo I.- El Principio: La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Si bien el tema de orden público, el uso abuso del *ius variandi*¹ y, particularmente, la irrenunciabilidad de los derechos fue materia de debate en la segunda mitad de la década del 80, resurgió en los comienzos del siglo XXI con la renegociación y reformulación de las condiciones de trabajo.

En materia laboral existen ciertos derechos que por su naturaleza no deben ser renunciados, tales como el salario mínimo, una jornada de trabajo establecida, vacaciones, etc. En tal virtud, el legislador ha creado el principio de irrenunciabilidad de derechos, con la finalidad de proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil en la relación laboral, es decir, el trabajador.

En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos constituye un principio universalmente generalizado en tanto que la renuncia se valora como una excepción, la cual sólo se admite en aquellos casos que la ley así lo determine². Es decir, que el principio es la irrenunciabilidad y la renuncia es la excepción. Mientras, en el

¹ Término que alude a facultad que tiene el empleador o patrón de alterar unilateralmente condiciones esenciales del contrato individual de trabajo. Se considera que esta facultad deriva del derecho del empleador de organizar y dirigir el trabajo de sus trabajadores. El límite a la aplicación del *ius variandi* es un triple filtro enmarcado por: a) razonabilidad (que no sea arbitraria); b) funcionalidad (que obedezca a un motivo atendible); y c) indemnidad del trabajador (que no le provoque menoscabo patrimonial o moral, o que le ocasione un perjuicio material que le sea adecuadamente compensado).

² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen I, Contrato de Trabajo, 3ra. Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988, p. 333

derecho privado en general la renuncia de derechos constituye el principio y la irrenunciabilidad la excepción.

De lo anterior queda evidenciada la diferencia que existe entre el derecho del trabajo y el derecho privado en general. Lo que es norma para el derecho civil no necesariamente debe serlo en lo laboral. Lo anterior se debe a que el derecho del trabajo es meramente de orden público, pues su finalidad es proteger los intereses del trabajador y colocarlo en una posición de igualdad frente al empleador, mientras que el derecho común busca proteger a ambas partes, pues ambas se encuentran en la misma posición. Es decir, el derecho laboral busca proteger esencialmente al trabajador, por lo que los derechos consignados en las leyes a favor del trabajador resultan irrenunciables, siendo por ello un derecho imperativo³. Así mismo, los derechos que reconocen las leyes y los convenios colectivos son también mínimos, por lo que tampoco deben ser objeto de renuncia.

Entonces, no hay duda que los mínimos inderogables que surgen de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo, los cuales conforman el orden público, son irrenunciables y están fuera de todo tipo de concertación y de posibilidad de negociación, por lo cual ningún acuerdo puede implicar para el trabajador una reducción de dichos derechos.⁴

³ ARCINIEGA, Federico. Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, Ira. Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003. p. 90

⁴ GRISOLIA, Julio. Revista de Derecho Laboral. 2004—A, Lexis nexis, Abeledo Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2005. p. 43

Este carácter irrenunciable e inderogable de las leyes es una consecuencia de la naturaleza de la mayoría de las normas del derecho del trabajo como norma de orden público, lo que significa una restricción importante de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio de libertad contractual en beneficio del interés social⁵.

Ahora bien, este principio, como los demás principios del derecho laboral, no es absoluto, ya que ninguna ley puede reglar derechos sin fijar límites, intrínsecos o sociales, aunque existen numerosas excepciones. Es más, al igual que otros principios, el de irrenunciabilidad sigue evolucionando, de modo que ya no se puede sostener que el valor original que tenía se pueda mantener en nuestros días⁶.

Según el jurista dominicano Rafael Alburquerque⁷ el principio de irrenunciabilidad de derechos debe ser analizado en tres vertientes que son:

- a) La irrenunciabilidad sólo aprovecha al trabajador, pues la finalidad de la regla es evitar que su debilidad económica y el estado de subordinación en que lo coloca el contrato de trabajo, lo lleven a renunciar o a aceptar una limitación en los derechos que le otorga la ley;
- b) El principio se circunscribe a los derechos consagrados en la ley o estipulados en el convenio colectivo, tal y como lo estipulan los artículos 38 y 121 del Código Laboral de la República Dominicana⁸; y,

⁵ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, 4ta. Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1981. p. 17.

⁶ DE DIEGO, Julián Arturo, Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 5ta. Ed., Buenos Aires, Argentina, 2002, p. 113.

⁷ ALBURQUERQUE, Rafael. Derecho del Trabajo, T.1, Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2003, p.143.

- c) La regla del principio es aplicable en el momento de formarse el contrato de trabajo.

La intervención del derecho del trabajo no se queda en implantar una situación jurídica más favorable al trabajador, sino que quiere, además, que esa situación se plasme efectivamente en un mejoramiento económico-social del status del empleado. Esto sólo puede lograrlo tratando de que el trabajador ejercite los derechos que le vienen otorgados, no se desprende de ellos.

Cada una de estas vertientes planteadas por el profesor Albuquerque será analizada más adelante en el desarrollo del presente trabajo.

- **Sección I: Generalidades**

- 1. **Noción**

Para fines de mayor claridad expositiva, hemos dividido el presente apartado en cuatro subdivisiones, a saber: **(1.1)** definición, **(1.2)** condiciones, **(1.3)** justificación y **(1.4)** fundamento.

- 1.1 **Definición**

La terminología tradicional, llama a la irrenunciabilidad, un principio. Veo conveniente precisar terminológicamente el alcance del vocablo: “principio”, máxime

⁸ **Artículo 38.-** Son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran; **Artículo 121.-** Se considerarán como no escritas las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia o limitación de los derechos que el convenio colectivo establece en favor de los trabajadores de la empresa;

que, como pronto se verá, un sector de la jurisprudencia y de la doctrina asigna al principio de irrenunciabilidad un rol relevante en la resolución del problema bajo estudio, saltando por encima de la norma legal sancionada por el legislador.

Corominas postula que un principio es un axioma fundamental que forma estructuras de apreciación de algo.⁹

El maestro Américo Plá Rodríguez denomina principios a las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.¹⁰

No obstante, más allá de la categorización que se le otorgue a la irrenunciabilidad, considero una conclusión básica que un derecho del trabajo que no estuviere dotada de esta limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador resultaría totalmente inoperante y meramente declarativo. De ahí la importancia que la norma bajo estudio posee y la primaria transcendencia de determinar cuales son sus alcances de protección.

En tanto la renuncia es un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor, este principio consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en su beneficio. A diferencia de lo que sucede en el derecho común, donde rige el principio de la renunciabilidad, en el derecho del trabajo se aplica el principio opuesto.¹¹

⁹ COROMINAS, Joan, Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, Editorial Gredós, 2001 p. 50

¹⁰ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, 2da Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978. p.14

¹¹ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y de la seguridad social, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1999, p. 53

El autor Julián Arturo de Diego en su obra titulada Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, define la irrenunciabilidad como el principio por el cual existen una serie de derechos asegurados y garantizados por la ley y los convenios colectivos que se encuentran fuera del marco de negociación y libertad de contratación de las partes, y cualquier pacto en contrario será nulo y sin ningún valor¹².

Por su parte, Américo Plá Rodríguez expresa que la irrenunciabilidad es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio¹³.

Asimismo, los juristas Adolfo Capon Filas y Eduardo Giorlandini lo definen como el principio de derecho laboral tendiente a evitar que el trabajador, empujado por la hiposuficiencia o llevado por otros motivos, abandone los derechos que le corresponden o preste consentimiento eficaz a condiciones impuestas por el empleador o negociadas con éste, por debajo de los niveles establecidos en normas estatales o en convenios colectivos¹⁴.

Este principio es constante en la legislación y unánimemente aceptado por la doctrina; se manifiesta en el carácter de orden público y rigurosamente imperativo de las normas de trabajo, en la indisponibilidad de sus preceptos de derecho necesario, en las

¹² DE DIEGO, Julián Arturo. Op. Cit., p. 113.

¹³ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Op.Cit., p. 118

¹⁴ CAPON FILAS, Rodolfo; GIORLANDINI, Eduardo. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Relación Individual de Trabajo. Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, Argentina, 1987, p. 310.

normas que entrañan una limitación legal al principio tradicional de la autonomía de la voluntad contractual, etc.¹⁵.

Muchos empleadores ignoran esta cláusula y se sienten seguros haciendo firmar renunciaciones o acuerdos con sus trabajadores, y a veces lo hacen con escribanos para darles más fuerza, cuando dichos acuerdos, tal como lo dice la ley, no tienen ningún valor, excepto en el caso de extinción del contrato por mutuo acuerdo entre el empleador y trabajador.

Este principio es una consecuencia de la finalidad protectora del trabajador con la cual ha nacido el Derecho de Trabajo. Como mencionamos anteriormente, dicha protección se debía a la diferente y desigual situación económica entre ambas partes, empleador y trabajador. Justamente por esa razón, como la mejor situación económica del empleador le originaba un poder, que por supuesto lo sigue generando en la actualidad no sólo en las relaciones laborales sino también en todos los órdenes de la vida, como podemos apreciarlo diariamente, la Ley de Trabajo no ha querido entonces, o dicho de otra manera, ha deseado evitar que el empleador use de ese poder para obligar al trabajador a renunciaciones a alguno de sus derechos. Entonces lisa y llanamente ha presumido, sin admitir prueba en contra, que toda renuncia del trabajador está viciada por posible compulsión originada desde su empleador, y considera por esa razón que esa renuncia está viciada de nulidad absoluta.¹⁶

¹⁵ HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. *Manual de Derecho del Trabajo*, 9na. Ed., Editora Dalís, Moca, República Dominicana, 2004, p. 37.

¹⁶ JARSUN, Juan Carlos. *Un ensayo sobre el Derecho del Trabajo*. Universidad de Palermo. Buenos Aires, Argentina, 2001, p. 16

En fin, con este principio se pretender evitar las renunciaciones hechas por el trabajador en su propio perjuicio, presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.¹⁷

1.2 Condiciones

Existen una serie de condiciones que deben poseer los derechos para que sean irrenunciables, las cuales según el profesor Pérez Leñero¹⁸ son:

1. Han de ser derechos legales, o sea, otorgados en leyes, reglamentos o resoluciones administrativas. El trabajador, en cambio, puede renunciar a las concesiones que voluntariamente le ha otorgado el empresario, llamados privilegios y no derechos, a no ser que hayan pasado, por virtud de la propia ley, a alcanzar el carácter y vigencia legales. El trabajador que por libre concesión de la empresa, tiene por ejemplo, una hora menos de trabajo, puede renunciar a este privilegio.

Asimismo, la doctrina ha establecido que el trabajador, tampoco puede renunciar a derechos adquiridos a través de convenios colectivos de trabajo. Sin embargo, estas situaciones serán analizadas de manera detallada más adelante.

2. Deben ser derechos ciertos, es decir, derechos reconocidos por la ley, convención o por sentencia con la cosa irrevocablemente juzgada. Por eso se en

¹⁷ MONTROYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Madrid, España, Edición 1978, p. 206

¹⁸ PEREZ LENERO, José. Teoría General del Derecho Español del Trabajo, Madrid, España, 1948, p. 166, citado por PLA RODRIGUEZ, Américo, Ob. Cit., p. 115.

la medida que se cumplan ciertos requisitos, se admite la transacción, ya que en ella, ambas partes ceden, por falta de seguridad en sus derechos.

3. Han de ser derechos subjetivos, es decir, otorgados por la ley al renunciante. Por tanto, si un trabajador reclama algo en exceso puede renunciar a lo que pidió de más porque el elemento “cantidad” de un salario no califica el derecho en virtud del cual es debido. Por eso, es lícito y válido el ajuste de cuentas o finiquito; y
4. Han de ser derechos beneficiosos. La ley supone lo son todos los que ella le otorga al trabajador.

1.3 **Justificación**

Cabanellas de Torres¹⁹ justifica la existencia del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales con los siguientes argumentos:

- a) El trabajo es una función social, ya que por él se pretende, además de la satisfacción de fines individuales y familiares, el cumplimiento, por parte de cada hombre, de una finalidad general, no concentrada sólo en la valoración atribuida al esfuerzo colectivo, sino que además confiere al esfuerzo individual cierto matiz social, encuadrado en la necesidad que

¹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral, 2da. Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 2001, p. 495.

tienen todos los seres humanos de asociar sus esfuerzos para lograr un resultado²⁰;

- b) El trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer. De esta justificación se comprueba el propósito del derecho del trabajo, ya que busca a través de su ente protector “el trabajador” proteger el bien colectivo;
- c) La renuncia de estos derechos perjudicaría a terceros, los demás trabajadores cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia; y,
- d) Por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan. Este orden público que Cabanellas plantea es uno de los fundamentos esenciales de este principio, el cual será de nuestro estudio en el próximo apartado.

1.4 Fundamento

Doctrinalmente este principio halla su fundamentación en la idea de indisponibilidad de los derechos del trabajador, ya que éstos están limitados en ese sentido por la tutela del ordenamiento jurídico; por la imperatividad de las normas laborales, normas que se deben cumplir cualquiera que sea la voluntad de las partes; el carácter de orden público de las normas laborales por establecer principios cuya conservación se considera indispensable a la organización de la vida social, según los preceptos de

²⁰ *Ibid.*, p. 270.

derecho y en la limitación de la autonomía de la voluntad, ya que el carácter forzoso de las normas laborales importa establecer la primacía de la voluntad colectiva sobre la individual.²¹

Para algunos, se fundamenta, también, en el vicio del consentimiento presunto o real que invalida la renuncia del trabajador, pues se presume que éste lo hace por falta de libertad, obligado por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social.

La característica esencial del derecho laboral es que tutela al trabajador, lo cual hace que, hasta cierto punto, en algunas circunstancias considere a éste como un menor de edad. A tal fin, considera que la renuncia la hace el trabajador por ignorancia o por falta de capacidad de negociación²².

La doctrina ha creado diversas teorías o corrientes que tratan de explicar el fundamento al principio de irrenunciabilidad de derechos. Una de ellas es la del profesor Antonio Vásquez Vialard, quien establece que la irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en la naturaleza especial de carácter protectorio de la norma, y no en la existencia de un vicio de consentimiento²³.

Así las cosas, el principal exponente de esta última posición, parte de una interpretación restrictiva y literal de la ley, en función de la cual sólo serían irrenunciables los derechos provenientes de normas imperativas, por encima de las cuales renacería la autonomía de la voluntad y las partes podrían pactar libremente

²¹ RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, *Op. Cit.* p. 54

²² VASQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, T. 1, Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1999, p. 124.

²³ *Ibíd.*

acuerdos que disminuyan o supriman derechos en tanto dichos acuerdos no afecten los mínimos o máximos inderogables provenientes del orden público laboral. Estos acuerdos serían plenamente válidos salvo que se acrediten la existencia de vicios del consentimiento o la presencia de lesión subjetiva.

En relación con lo anteriormente expuesto cabe destacarse la posición de Juan Carlos Fernández Madrid, quien si bien comparte la interpretación literal del artículo, considera que todo acuerdo peyorativo debe presumirse viciado.

De esta manera Fernández Madrid entiende que:

El basamento en que se asienta el principio protectorio consiste precisamente en la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. La misma está ligada en primer lugar a un derecho de mínima que se estructura en consideración a la falta de capacidad negocial del dependiente (norma mínima). De esta forma, tanto las disposiciones de la ley, como la de los Convenios Colectivos homologados, condicionan la autonomía de la voluntad de las partes del contrato individual. Pero esta misma voluntad debe considerarse limitada para pactar renunciaciones a los derechos adquiridos por encima de los legales y de convención colectiva, salvo que se compense adecuadamente el cambio restableciendo la equivalencia de las respectivas prestaciones.²⁴

Otra de las teorías que explica el fundamento de este principio es la de Jorge Enrique Marc, quien plantea que el fundamento de este principio se encuentra en que son derechos cuya renuncia supondría una violación del orden público. Así lo sostienen quienes alegan que se trata de la aplicación al ordenamiento jurídico laboral de la

²⁴ SISRO, Sergio. Derecho Laboral. Novatesis Editorial Jurídica. Buenos Aires, Argentina, 2004. p. 85

doctrina sobre los vicios del consentimiento, entendiéndose que el trabajador que renuncia a un derecho lo hace por ignorancia o error que vicia aquél²⁵.

En este mismo sentido, Fabrera señala que las disposiciones sobre el trabajo están marcadas con el signo de orden público, pues, son consideradas normas fundamentales del Estado y por tanto tienen un orden imperativo que prevalece sobre la voluntad personal²⁶.

Por su parte, el Profesor Lupo Hernández Rueda establece que este principio se fundamenta en que las normas de trabajo son normas mínimas protectoras de riguroso cumplimiento, lo que implica su indisponibilidad de parte del trabajador o su enmienda sólo en caso de que esta modificación favorezca al trabajador²⁷.

Por otro lado, Alonso García establece que la irrenunciabilidad de los derechos concedidos por la legislación laboral se debe a que en los preceptos que les afectan quedan comprometidos el interés social, el orden público y el perjuicio para terceros, lo cual nace como consecuencia de que: **a)** el trabajo constituye una función social; **b)** en el trabajo se comprometen los intereses personales de los trabajadores y, además, los de sus parientes, que dependen de él económicamente; **c)** el principio de la solidaridad social impide, por sí mismo, la renuncia a tales derechos; y, **d)** las leyes laborales son de orden público²⁸.

²⁵ MARC, Jorge Enrique. Introducción al Derecho Laboral, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1979, p. 147.

²⁶ FABRERA, Jorge. Apuntes de Derecho de Trabajo, Tomo I, Panamá, 1970, p. 10.

²⁷ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, T.1, Editora Corripio, Santo Domingo, 2002, p. 39.

²⁸ MARC, Jorge Enrique., Op. Cit., p. 148.

Egon Félix Gootscalk, efectúa la división entre el “*jus cogens*”²⁹ y el “*jus dispositivum*”³⁰, que define en la siguiente forma: es derecho imperativo cuando el orden público no confiere al sujeto de derecho la facultad de reglamentar libremente sus relaciones jurídicas, sino que determina su conducta de modo absoluto, soberano, incondicional. Es derecho dispositivo, cuando el propio orden jurídico delega a los sujetos el poder de formular su propia norma de conducta, condicionando la obligatoriedad de la norma legal al no uso de esa facultad. En el Derecho del Trabajo las normas señaladas en primer orden son las predominantes; las dispositivas, admiten la renunciabilidad, siempre que no impliquen alterar una norma imperativa.³¹

Ahora bien, Américo Plá Rodríguez³² resume en cuatro las formas de exponer el fundamento del principio de irrenunciabilidad, los cuales son: (1.4.1) el principio de indisponibilidad; (1.4.2) la imperatividad de las normas laborales; (1.4.3) la limitación a la autonomía de la voluntad; y (1.4.4) el orden público. Cada una de estas corrientes será analizada de manera individual a continuación.

1.4.1 Principio de Indisponibilidad

Uno de los principales doctrinarios que sustentó esta posición fue Santoro-Passarelli³³, el cual establecía que la disposición de los derechos del trabajador está limitada en sus diversas formas, ya que no sería coherente que el ordenamiento

²⁹ Regla general de las Naciones, imperativa y de carácter “supra nacional”

³⁰ Aquellas normas que han de cumplirse sólo cuando las partes no hayan establecido otra cosa

³¹ RUBIO, Valentín. Manual Teórico Práctico Laboral. Editorial Cangallo S.A.C.I, Buenos Aires, Argentina, 1993, p. 32

³² PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Op. Cit., pp. 70-91.

³³ SANTORO-PASSARELLI, Francesco. Nozioni di diritto del lavoro, 6ta. Edición, Napoli, 1952, p. 211; citado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Ob. Cit., p. 73.

jurídico realizase imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, el cual es un contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores.

1.4.2 Imperatividad de las normas laborales

Diversos autores vinculan el principio de irrenunciabilidad de derechos con la idea de las normas imperativas. Entre estos autores se encuentra Francisco del Ferrari³⁴, el cual sostiene que el Estado da a ciertas normas carácter imperativo y las impone empleando eventualmente la coacción. Establece que ningún sistema jurídico subsistiría si no se basara en este poder. De otra manera, las normas de derecho pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales.

Asimismo, de Ferrari aduce que las reglas del derecho del trabajo tienen, en general, carácter imperativo e irrenunciable. El Estado da a ciertas normas carácter imperativo y concede un poder de vigencia inderogable por las partes, en virtud de distintas razones. En el caso de las leyes del trabajo, la imperatividad se basa en el interés y la necesidad de organizar la economía de preservar la especie, y, en otros casos, en la necesidad de proteger a los económicamente débiles.

Por su parte, Borrajo³⁵ arranca del carácter tutelar de las normas laborales para afirmar que ellas tienen en carácter de obligatorias en cuanto imponen condiciones

³⁴ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, T.I, Buenos Aires, 1968, p. 267; PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ob. Cit., p. 75.

³⁵ BORRAJO DACRUZ, Efen. Introducción al Derecho Español del Trabajo, Madrid, España, 1969, p. 191; citado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Ob. Cit., p. 75.

mínimas al nivel que el Estado considera como ajustado a las exigencias de la personalidad del trabajador, a las posibilidades de la rama o de la empresa, etc. Lo anterior trae como consecuencia que los beneficios establecidos en tales normas son irrenunciables en cuanto a la renuncia se entiende como dejación de un derecho sin compensación.

La irrenunciabilidad, consecuencia de la imperatividad depende de la índole de cada disposición y del modo como esté formulada, por esto habla Barassi de lo que llama "índice de categoricidad" de la norma y coloca entre ellos la prevista nulidad o anulabilidad de una derogación contractual y el marcado tono imperativo³⁶.

El fundamento del orden público laboral deriva directamente del principio protector del trabajo y de la desigualdad del poder negocial que normalmente existe entre el empleador y el trabajador individual. Como distingue, Justo López, a dichas normas se las denomina imperativas o derecho necesario; distinguiéndose dos grados de imperatividad: la absoluta y la relativa. Hay imperatividad absoluta (que es propiedad exclusiva de las normas de origen estatal), cuando las normas de otras fuentes (convenios colectivos, contrato individual) no pueden prevalecer sobre ellas. Hay imperatividad relativa, cuando la norma de otra fuente limita la autonomía de la voluntad sólo en el caso de constituir una regulación más favorable para el trabajador. Aunque prima el carácter de imperatividad en la materia, pueden existir normas sin imperatividad o dispositivas, como las que simplemente facultan al empleador a optar

³⁶ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, T. 1, Librería El Ateneo Editorial, Buenos Aires, Argentina, 1979, p. 195.

por no trabajar los días no laborales, o la que autoriza a relevar al trabajador de la prestación de servicios durante el plazo de preaviso.³⁷

Podemos afirmar que, en general, en la materia priman las notas de imperatividad relativa. El artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina consagra el principio al establecer que las partes en ningún caso pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo, o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. De ello surge que dichas normas son inderogables e irrenunciables. Las partes no podrán convenir que ciertos derechos que establecen las normas laborales a favor del trabajador, queden sin efecto, por ejemplo que se pacte un salario inferior al mínimo legal o que el dependiente renuncie a derechos que le otorga la normativa vigente, ya que tales acuerdos o renunciaciones carecerían de validez.

En República Dominicana dichos preceptos los encontramos establecidos en el 38 del Código de Trabajo.³⁸

1.4.3 Limitación a la autonomía de la voluntad

Existen autores que sostienen el fundamento de este principio como limitación a la autonomía de la voluntad, como es el caso de Krotoschin³⁹, quien establece que las normas del derecho del trabajo son forzosas en principio, en el mismo grado que con generalidad el derecho público tiene carácter forzoso; y en cuanto al derecho de

³⁷ JUSTO LOPEZ, Norberto. Ley de Contrato de Trabajo comentada, Buenos Aires, Argentina, 1977, p. 74

³⁸ Artículo 38, Código de Trabajo de la República Dominicana: Son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran.

³⁹ KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, T. I., Buenos Aires, Argentina, 1947, p. 15; citado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Op. Cit., p. 81.

coordinación, las normas del derecho del trabajo son con preferencia de orden público, por trascender estas normas al interés puramente individual y ser inseparable del interés social.

Se plantea aquí la cuestión de saber en qué consiste la libertad de los individuos frente a las normas forzosas de las que el derecho del trabajo se compone en su mayor parte. Esta libertad se reduce a entrar o no en relación con aquellas normas.

Es preciso señalar que la autonomía de la voluntad, como tal, no está en juego, sino que se trata de evitar su abuso. A tal efecto, en algunos sectores de la vida social, el legislador ha trasplantado la autonomía de la voluntad del terreno individual al terreno colectivo⁴⁰.

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana sostiene que el carácter proteccionista del Derecho del Trabajo genera la limitación de la autonomía de la voluntad, sin que esto constituya una violación a la libertad de las personas, porque está basada en la necesidad del cumplimiento de los fines esenciales de las normas de ese derecho, que son el bienestar humano y la justicia social, limitación que se encuentra plasmada en nuestra legislación en el V Principio Fundamental del Código de Trabajo que prohíbe que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, sean objeto de renuncia o limitación convencional, que no es más que una expresión del principio universal de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores⁴¹.

⁴⁰ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Op. Cit., p. 81.

⁴¹ Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana, 20 de octubre de 2004, B.J. 1127, pp. 934-942.

Jurisprudencialmente en Argentina se ha sostenido sobre este principio, al definir que poco importa que un trabajador preste su voluntad a la realización de un acto que implique directa o indirectamente su renuncia a la protección de las normas laborales, ya que ésta es irrenunciable; quedando restringida al máximo la autonomía de la voluntad, atento a la desigualdad económica y cultural que existe entre los sujetos contratantes.⁴²

1.4.4 Carácter de orden público

Se establece que uno de los fundamentos principales de este principio es el orden público⁴³, lo que conlleva a que, en principio, todas las leyes laborales son irrenunciables y constituyen rara excepción las de aplicación facultativa⁴⁴.

En este sentido, debemos precisar que este orden público no posee el mismo ordenamiento que el de derecho común, consagrado en el Artículo 6 del Código Civil de la República Dominicana, el cual establece que *“las leyes que interesan al orden público y a las buenas costumbres no pueden ser derogadas por convenciones particulares”*⁴⁵.

⁴² Sentencia Argentina. CNAT, Sala I, 23-5-75, JA, 1976-I-27, síntesis; íd., Sala IV, 19-4-77, JA, 1977-IV-36, Síntesis

⁴³ Según Evaristo de Demoraes Filó el orden público es lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple manifestación de voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común y la utilidad general. Asimismo, el Diccionario Jurídico Omeba define el orden público como el conjunto de condiciones fundamentales de la vida social instituida en una comunidad jurídica, las cuales, por afectar centralmente a la organización de ésta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos ni, en su caso, por la aplicación de normas extranjeras.

⁴⁴ CALDERA, Rafael. Op. Cit., p. 194.

⁴⁵ Código Civil de la República Dominicana, Artículo 6.

Lo anterior se debe a que el legislador al momento de redactar el Código de Trabajo de la República Dominicana buscaba equilibrar la relación entre el trabajador y el empleador, ya que, por su naturaleza, el empleador se encuentra en mayores ventajas frente al trabajador.

En Argentina, también se ha establecido que los derechos conferidos por las normas laborales son de orden público y, en consecuencia, indisponibles para las partes, por lo que no son susceptibles de renuncia por parte del trabajador.⁴⁶

Por otro lado, vemos que el orden público de derecho común podría verse envuelto en un suceso de naturaleza laboral en el cual ni siquiera la modificación que se realicen favorezcan al trabajador, como es el caso de prohibición de huelgas en los servicios esenciales, los plazos de prescripciones, etc.

Es preciso destacar que aunque las normas de trabajo tienen un carácter de orden público relativo, pues ellas pueden ser modificadas siempre que la enmienda favorezca al trabajador, y éstas suplen la voluntad de las partes, y en particular, la voluntad del trabajador, disponiendo las condiciones mínimas bajo las cuales se puede prestar el servicio, ellas no descartan el principio de la autonomía de la voluntad, y las partes tienen libertad de convenir las condiciones mínimas bajo las cuales se puede prestar el servicio subordinado⁴⁷. Es decir, que en este caso el principio de irrenunciabilidad no tendría lugar, ya que lo que se busca es favorecer al trabajador.

⁴⁶ Sentencia Argentina. CNAPTRAB, Sala III, 23-IX.1997, "Vidal, Miguel S. C/Mario Hugo Azulay y Asociados, S.A. y otro", T. Y S.S., 1999, p. 670

⁴⁷ HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 296.

De lo anterior podemos decir que existen ciertos límites a las modificaciones del contrato de trabajo, en virtud de que muchas veces el trabajador no se encuentra en capacidad de dar su consentimiento libremente, por lo que aquellas modificaciones que cambien sustancialmente, en perjuicio del trabajador, las condiciones de su prestación, no son válidas⁴⁸.

Es de conocimiento general que el orden público constituye una manifestación del interés general de la sociedad. Una ley que es de orden público cuando responde a un interés general, por oposición a las cuestiones de orden privado, en las que sólo influye el interés particular. La significación de orden público de las normas laborales está ligada con la trascendencia que en el orden social y en el ordenamiento jurídico, globalmente considerado, dichas normas tienen.⁴⁹

2. Base Legal

En la legislación de la República Dominicana la irrenunciabilidad de derecho en materia laboral se encuentra consagrada en el Principio V del código de trabajo el cual establece que *“los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional”*⁵⁰.

Este principio fundamental prohíbe la renuncia o limitación convencional de los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores.⁵¹ Para la complementación de este principio el legislador ha estipulado varios artículos de mismo Código y de leyes

⁴⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Op. Cit., pp. 64-65.

⁴⁹ RUBIO, Valentín. Op. Cit. P. 23

⁵⁰ Código de Trabajo de la República Dominicana, Principio V.

⁵¹ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, Op. Cit., p. 39.

complementarias, como es el caso del Artículo 669 del Código Laboral, el cual establece que *“queda prohibida toda transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias de los tribunales de trabajo favorables al trabajador”*⁵².

Como complemento al precitado artículo, el Artículo 96 del Reglamento 258-93 estipula que *“la sentencia de los tribunales de trabajo de que trata el Artículo 669 del Código de Trabajo, son las sentencias con calidad de la cosa irrevocablemente juzgada”*⁵³.

Otro de los artículos en el cual podemos encontrar el principio de irrenunciabilidad de derecho es el Artículo 38 del Código de Trabajo, el cual establece que *“son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran”*.⁵⁴ Este texto legal hace una consagración específica del V Principio Fundamental del Código de Trabajo, según el cual los derechos reconocidos por la ley al trabajador, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional⁵⁵.

Asimismo, el Artículo 121 del Código de Trabajo establece que *“se considerarán como no escritas las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia o limitación de los derechos que el convenio colectivo establece en favor de los*

⁵² Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 699.

⁵³ Reglamento número 258-93 para la aplicación del código de trabajo de la República Dominicana, Artículo 96.

⁵⁴ Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 38.

⁵⁵ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, Op. Cit., p. 195.

trabajadores de la empresa".⁵⁶ Esto se debe a la diferencia que existe entre el trabajador y el empleador en el ámbito de subordinación.

Por su parte, la tendencia legislativa predominante tanto en Europa como en América, se orienta a prohibir o desconocer toda renuncia de derechos por parte del trabajador, incluyendo la transacción aún pactada por ante autoridad competente, siempre que ésta se celebre con perjuicio de derechos irrenunciables al tenor de la Ley⁵⁷.

En Argentina el principio de irrenunciabilidad de derechos se encuentra consagrado en los Artículos 12 al 15 de la Ley de Contrato de Trabajo número 20744. En el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo se establece que "*será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción*".⁵⁸

Por su parte, el artículo 13 de la Ley de Contrato de Trabajo⁵⁹ se refiere específicamente a los acuerdos derogatorios (artículo 7 Ley Contrato de Trabajo: "Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan

⁵⁶ Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 121.

⁵⁷ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, T.1, Op. Cit., p. 44.

⁵⁸ Ley de Contrato de Trabajo número 20744, Buenos Aires, Argentina, Artículo 12.

⁵⁹ Artículo 13 Ley Contrato de Trabajo: Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley”⁶⁰). El artículo 15 se refiere a los negocios liberatorios y el artículo 14 determina la nulidad de los negocios simulados y en fraude a la ley laboral.

Veamos ahora, como está tratado este tema en América Latina y, particularmente en los regímenes legales de los países que integran el MERCOSUR:

La Constitución de Bolivia en su título 2do, sobre Régimen Social, prevé en el artículo 162 que: “Las disposiciones sociales son de orden público. Serán retroactivas cuando la ley expresamente lo determine. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos”.⁶¹ Igualmente, es importante agregar que en este régimen jurídico dichos derechos son imprescriptibles.

La Constitución Política de Colombia tiene establecido en el artículo 53 que: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la

⁶⁰ Ídem. Artículo 7

⁶¹ Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia. Artículo 162

capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”⁶²

Y esta disposición constitucional fue reglamentada por el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo que declara que: " Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”⁶³

La Constitución Política de Ecuador regula en su artículo 35 inciso cuarto que: “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral”⁶⁴

El Código de Trabajo ecuatoriano de 1997 señala en su artículo 4: Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.”⁶⁵

La Consolidación de Leyes del Trabajo de la República Federativa de Brasil dispone en su artículo 468: “En los contratos individuales de trabajo sólo es lícita la alteración de las respectivas condiciones por mutuo consentimiento siempre que no resulten,

⁶² Constitución de la República de Colombia. Artículo 53

⁶³ Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Artículo 14

⁶⁴ Constitución Política de la República del Ecuador. Artículo 35.4

⁶⁵ Código del Trabajo del Ecuador. Artículo 4

directa o indirectamente perjuicios al empleado, bajo la pena de nulidad de la cláusula infringente de ésta garantía.”⁶⁶

La Constitución de 1992 de Paraguay dispone en su artículo 86 que: “La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables”⁶⁷

En la República Oriental del Uruguay no existen normas legales ni constitucionales sobre el tema, aunque los principios elaborados por el profesor Américo Plá, entre los cuales está el de la irrenunciabilidad, tienen allí reconocida fuerza de ley.⁶⁸

Finalmente, el Artículo 5 del Código de Trabajo de Chile indica que *“los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”*⁶⁹.

Este último Artículo resulta de gran importancia a nuestro estudio, ya que expresa tácitamente el alcance que posee la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, indicando que el trabajador no podrá renunciar a los derechos establecidos por las leyes mientras esté vigente el contrato de trabajo.

⁶⁶ Consolidación de Leyes del Trabajo de la República Federativa de Brasil. Artículo 468

⁶⁷ Constitución de Paraguay. Artículo 86

⁶⁸ Maza, Miguel Angel, Op. Cit., s/p

⁶⁹ Código de Trabajo de Chile, Artículo 5.

- **Sección II: Alcance**

Como establecimos anteriormente, el principio de irrenunciabilidad de derechos es constante en la legislación y aceptado por la doctrina, sin embargo, existen algunas discrepancias en cuanto a su alcance. Este alcance se discute desde diversos matices, ¿cuáles normas son irrenunciables, todas las normas laborales, o sólo aquellas que se encuentran establecidas en las leyes laborales?, ¿sólo se prohíbe la renuncia mientras está vigente el contrato de trabajo o también se prohíbe con posterioridad?

Con relación a la primera pregunta, es decir sobre determinar si todas las normas son irrenunciables o sólo aquellas que se encuentran establecidas en las leyes laborales, su esclarecimiento ha quedado en manos de la doctrina y las opiniones que se han externado son encontradas. En tal virtud, hay quienes algunos autores, como de Ferrari y de la Cueva, que opinan que todo derecho del trabajador es irrenunciable y sólo puede convertirse en derecho u obligación natural por el transcurso del plazo introducido por la Ley para la prescripción, mientras que otros autores, como Barassi y Gottschalk, sostienen que este principio sólo se le aplica a ciertos derechos.

En este sentido, debemos precisar que algunos autores efectúan una clasificación de las normas, distinguiendo no sólo entre las irrenunciables y las que no lo son, sino marcando distintos grados de irrenunciabilidad, que se traduce en diferentes efectos en caso de violación de la prohibición y en distintas formas de poder superar esta prohibición. Lo anterior, lleva a efectuar una clasificación de todas las normas laborales según su distinto grado de intensidad⁷⁰.

⁷⁰ PLA RODRIGUEZ, Américo. *Op. Cit.*, p. 87.

Barassi, por ejemplo, distingue las leyes entre categóricas y dispositivas. Las categóricas son aquellas inderogables, consideradas de orden público porque no pueden ser suplidas por la voluntad de los interesados. Por el contrario, las dispositivas son aquellas que por ser derogables pueden ser sustituidas por la voluntad establecida por los interesados⁷¹.

Por su parte, Ferro establece que la mayor parte de las normas que integran el derecho del trabajo no son renunciables porque afecten el orden público o porque éste sea derecho imperativo, sino que mediante su calificación de “orden público” o su sanción con carácter imperativo, se sustrae del campo de la autonomía de la voluntad la regulación de algunos de los negocios jurídicos que a él se refieren, con el fin de proteger la persona humana, la libertad real, el interés de terceros o el de la colectividad.

Los derechos reconocidos por la ley, no pueden ser objeto de renuncia. Por argumento al contrario, y por ausencia de prohibición legal, son renunciables los derechos reconocidos por el contrato de trabajo y los derechos reconocidos por un convenio colectivo, modificado posteriormente, disminuyendo los derechos reconocidos en el primero.

Aquí debemos distinguir entre algunos tipos de Derechos:

a) Derechos Adquiridos: Por jurisprudencia constante no se puede renunciar. Ej. Aceptación de una suma inferior al salario devengado.

⁷¹ *Ibíd.*

- b) Derechos Ciertos no incorporados al patrimonio: Pueden renunciarse siempre y cuando no sean afectados los derechos consagrados en el Orden Público Laboral. En la realidad no se trata de una renuncia a los derechos sino que se trata de una modificación de mutuo acuerdo a las condiciones pactadas en la relación laboral.
- c) Derechos inciertos que pueden ser objeto de litigios: pueden ser renunciables o ser objeto de transacción.

Por otro lado, con relación a la segunda pregunta, es decir, sobre si sólo se prohíbe la renuncia mientras está vigente el contrato de trabajo o también se prohíbe con posterioridad, debemos precisar que durante la vigencia del contrato, el trabajador se encuentra aferrado a la conservación de su trabajo y sujeto a la superioridad de su empleador, en vista de su estado de subordinación económica, por lo que no es aceptada la renuncia en este momento.

En este sentido, debemos precisar que una parte importante de la doctrina defiende la postura de que las renunciaciones afectadas de nulidad, son las efectuadas hasta el momento de la terminación de la relación laboral, ya que el consentimiento del trabajador a la hora de la renuncia se encuentra viciado por la situación de subordinación en que se encuentra frente al empleador. Es decir, que cualquier acuerdo de renuncia o limitación a los derechos del trabajador mientras se ejecuta el contrato estará afectado de nulidad.

Por otro lado, debemos destacar que la doctrina admite sin vacilación que la regla de la irrenunciabilidad es aplicable en el momento de formarse el contrato de trabajo.

Pero, algunos autores discrepan en cuanto a la validez de la renuncia que se produce después de la terminación del vínculo contractual⁷².

Según Albuquerque, entre la terminación del contrato y la fecha de la sentencia con autoridad irrevocable de la cosa juzgada el trabajador sólo puede renunciar o tranzar los derechos inciertos o contrapuestos que provocaron el litigio y que eventualmente pudieran ser reconocidos en la decisión judicial. En cambio, si el derecho es cierto y existente, la renuncia es inadmisibles, aunque se produzca después de la terminación del contrato⁷³.

Como ejemplo para esto último, el profesor Albuquerque establece que si el empleador reconoce haber desahuciado al trabajador, los derechos a la indemnización de preaviso y al auxilio de cesantía son ciertos y no deben ser objeto de renuncia o limitación. En cambio, indica que la renuncia o la transacción serán admisibles cuando se reclaman derechos inciertos cuya existencia dependerá de la causa justificada del despido⁷⁴.

Esta misma postura es apoyada por el profesor Hernández Rueda, quien indica que la parte final del principio V declara nulo todo pacto o acuerdo convencional que tenga por objeto la renuncia o limitación de un derecho legalmente irrenunciable, esto es, reconocido por la ley al trabajador o establecido en beneficio del trabajador por una sentencia con la autoridad irrevocable de la cosa juzgada. En este caso, la renuncia convencional o transacción de derechos no es permitida. Es nulo toda renuncia o

⁷² ALBURQUERQUE, Rafael. Derecho del Trabajo, T.I., Op. Cit., p. 143.

⁷³ *Ibid.*, p 144

⁷⁴ *Ibid.*

limitación convencional de derechos legalmente irrenunciables. Mientras que, cuando el derecho es controvertido, es válida la transacción⁷⁵.

Al igual que el profesor Alburquerque, Hernández Rueda explica su postura por medio de dos ejemplos. El primer ejemplo es que si el empleador pone fin al contrato por desahucio (despido con preaviso), debe pagar la indemnización correspondiente (prestaciones laborales), cuyo monto está preestablecido en la ley. No cabe en este caso renuncia o limitación convencional a este beneficio o derecho reconocido por la ley al trabajador.

El otro ejemplo planteado por este mismo autor es el de un despido en el que empleador pretende estar liberado del pago de la indemnización del despido por falta grave e inexcusable imputable al trabajador. En este supuesto se discute el derecho al pago de la indemnización por despido (o dimisión). Tampoco cabe la renuncia o limitación convencional en perjuicio del salario mínimo o de otros derechos reconocidos por la ley al trabajador, tales como el salario de navidad y salario correspondiente a las vacaciones no disfrutadas⁷⁶.

Por otro lado, la postura de la Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana en cuanto al alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos es que a pesar de que el estado de desigualdad económica existente entre los empleadores y los trabajadores se mantiene después de concluido el contrato de trabajo, estos últimos retoman su facultad de renunciar a sus derechos una vez haya cesado la subordinación

⁷⁵ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, Op. Cit., p. 40.

⁷⁶ *Ibid.*

jurídica a que estuvieron sometidos como consecuencia de su relación contractual, no considerando el legislador que sus necesidades económicas y la precariedad en que desenvuelven su existencia les impidan actuar voluntariamente, pues de ser así la transacción y renuncia de derechos no sería permitida en las circunstancias que lo hace el artículo 669 del Código de Trabajo⁷⁷.

Por otro lado, este mismo Tribunal establece que el alcance de la prohibición se circunscribe al ámbito contractual y no después de la finalización del contrato de trabajo⁷⁸, siendo válido todo recibo de descargo expedido con posterioridad a dicho contrato aun cuando después de recibido el pago se comprobará diferencia a favor del trabajador, siempre que el trabajador no haga consignar en el momento de expedir el recibo su inconformidad con el pago y reservas de reclamar sus derechos⁷⁹.

En otra decisión de este mismo Tribunal de Justicia se establece que el impedimento de renuncia de derechos que establece el V Principio Fundamental del Código de Trabajo sólo tiene efecto dentro del ámbito contractual, no así después de la terminación del contrato de trabajo, de donde se deriva que no existe ningún obstáculo para que los sucesores de un trabajador fallecido transijan los derechos que como consecuencia de la muerte de su pariente le corresponda⁸⁰.

⁷⁷ Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana, 6 de febrero de 2002, B.J. 1095, p.586-587.

⁷⁸ Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 18 de febrero de 1998, B.J. 1047, p. 391; 21 de febrero de 2001, B.J. 1083, p. 464; 25 de febrero de 1998, B.J. 1047, pp. 453-459; y 21 de febrero de 2001, B.J. 1083, p. 683.

⁷⁹ Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana No. 3 del 19 de julio de 2000, B.J. 1076, p. 23.

⁸⁰ Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 22 de noviembre de 2000, B.J. 1080, p. 810.

Por otro lado, en un caso en que un trabajador firmó un recibo de descargo luego de finalizado el contrato de trabajo, nuestra Suprema Corte de Justicia estableció que en tales circunstancias, el trabajador es libre de renunciar a cualquier derecho que le correspondiera. El impedimento de renuncia de derechos que establece el V Principio Fundamental del Código de Trabajo para los trabajadores, se circunscribe al ámbito contractual, siendo válido el referido recibo de descargo después de la terminación del contrato de trabajo⁸¹.

Más aún, en otra sentencia se establece que al impedirse la renuncia o transacción de derechos reconocidos por sentencia de los tribunales de trabajo, no se están limitando los derechos renunciables antes de ese reconocimiento a los que tengan índole litigiosa, sino que la deja abierta a los derechos de cualquier naturaleza, pues el interés de esa disposición legal es el de establecer el período hasta cuando es posible la renuncia de derechos, que el V Principio Fundamental lo ubica dentro del ámbito contractual y el mencionado artículo, desde el momento en que cesa la relación contractual hasta que una sentencia de los tribunales de trabajo los reconoce⁸².

Conforme a estas decisiones de nuestra Suprema Corte de Justicia, después de terminado el vínculo contractual que une al empleador y al trabajador, y antes de una sentencia que adquiera la cosa irrevocablemente juzgada, se puede renunciar a todos los derechos, sean estos de naturaleza litigiosa o no.

⁸¹ Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 17 de septiembre de 1997, B.J. 1042, p. 278

⁸² Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana No. 28 del 18 de julio de 2007. Catálogo en Línea. Disponible en:
[Http://www.suprema.gov.do/sentscj/sentencia.asp?B1=VR&llave=116040028](http://www.suprema.gov.do/sentscj/sentencia.asp?B1=VR&llave=116040028)

Finalmente, debemos precisar que para determinar el alcance de la irrenunciabilidad de los derechos deben tomarse en cuenta, en cada caso, las circunstancias concurrentes, con el fin de descubrir el verdadero motivo del acto cumplido sin atribuir a la renuncia de derechos, en abstracto, ningún valor absoluto. En consecuencia, toda manifestación que implique una renuncia potencial de derechos habrá de considerarse de rigor extremo, a fin de desentrañar la verdadera situación en que se encuentran colocadas las partes⁸³.

La doctrina argentina establece que a partir de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, que la relación no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo, se comprende que la vinculación laboral no es corta sino que presupone una vinculación prolongada.

El mantenimiento de la fuente laborativa le otorga seguridad al trabajador, constituyendo un beneficio para él, ya que le da tranquilidad, y también es beneficioso para la empresa, puesto que aumenta el rendimiento y mejora el clima social de las relaciones entre las partes. Se consagra con este principio la tendencia histórica del derecho del trabajador de atribuir a la relación laboral la más larga duración, desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.

Como es un principio establecido a favor del trabajador, puede no ser invocado ni ejercido por éste si así lo prefiere, no presentándose la limitación a la autonomía de la voluntad que se señaló anteriormente, pues si ello sucediera, el plazo resultaría una limitación para aquél, conformándose un contrato de por vida, que quiere evitar el legislador.

⁸³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Op. Cit., p. 334.

De lo anterior se desprende que si bien la irrenunciabilidad es el principio, ello no impide que el trabajador renuncie al trabajo, ni que no demande lo que le es debido.

1. Campo de Aplicación y Tesis doctrinarias

Por otro lado, nos preguntamos si este principio sólo se aplicaría de una sola parte, trabajador, o también se verían arropados los derechos que posee el empleador. En este sentido, Caldera expresa que la expresión “renuncia del empleador” no es adecuada porque, en realidad, el derecho de trabajo no suele establecer facultad a favor del patrono, a las que este puede renunciar⁸⁴.

El problema queda centrado en cuanto a la irrenunciabilidad de derechos, establecida con carácter general para los trabajadores y como principio exclusivos del derecho laboral; no se extiende a los patronos, pero eso no significa que para ellos deje de regir las normas del derecho común, que les son aplicables. De acuerdo con las mismas, no cabe la renuncia general a las leyes ni a la anticipada de derechos.

A tal fin, resulta necesario recurrir a los principios generales de derecho, para determinar la validez de la renuncia que de sus derechos pueda formular el empresario o el patrono, con lo que queda expresado que es posible sentar como principio absoluto el de la irrenunciabilidad de derechos por parte de los trabajadores y su renunciabilidad por los patronos o empresarios.

⁸⁴ CALDERA, Rafael. *Op. Cit.*, p. 194.

Américo Plá establece que los verdaderos términos en que se plantea el problema es saber si sólo están prohibidas aquellas decisiones que importan una disminución de la protección del trabajador o también están prohibidas aquellas decisiones individuales que mejoran la protección del trabajador⁸⁵.

Al respecto, Deveali distingue, entre inderogabilidad absoluta e inderogabilidad relativa. La primera significa que la norma no puede ser modificada en ningún sentido. La segunda significa que la norma no puede ser modificada para disminuir la protección del trabajador, pero nada impide aumentar la protección⁸⁶. Habitualmente las normas laborales establecen niveles mínimos de protección, por lo que no hay inconvenientes en que las partes mejoren la protección, estableciendo mayores beneficios.

Pero excepcionalmente, algunas normas no pueden ser modificadas en ningún sentido. No por establecer beneficios mínimos para el patrono, sino porque al Estado le interesa que se cumplan tal como han salido de sus órganos. En consecuencia, esas normas son absolutamente inderogables. Ahora bien, salvo dichas normas, las demás pueden ser mejoradas por el empleador. Sin embargo, ello no puede ser considerado como una renuncia porque no establecen para el empleador beneficios de los que se resigne, sino simplemente un grupo de obligaciones mínimas que por su carácter de tales, pueden ser mejoradas o ampliadas si lo estima conveniente el empleador.

⁸⁵ PLA RODRIGUEZ, Américo, Op. Cit., p. 113.

⁸⁶ DEVEALI, Mario. Lineamientos de derecho del trabajo, Buenos Aires, 1948, p. 52; citado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Op. Cit., p. 113.

En cuanto a las tesis doctrinarias sobre el alcance del principio de irrenunciabilidad encontramos 3:

-Tesis Restringida o estricta: La doctrina más tradicional ha considerado que la regla de irrenunciabilidad no alcanza a los derechos que se encuentran por encima de los mínimos legales o provenientes de la voluntad colectiva conformantes del orden público laboral. En tal sentido se ha dicho que la prohibición de renuncia a las normas se refiere exclusivamente a las imperativas y no impide la modificación de las cláusulas de un contrato individual de trabajo; en cambio la prohibición de la renuncia de derechos ya obtenidos se extiende incluso a derechos fundados en normas no imperativas. Una de las voces que con mayor énfasis ha sostenido esta postura, es la del doctor Vásquez Vialard, quien cree que la norma es clara en cuanto a su alcance; se refiere a las normas que integran el orden público laboral, o sea los que tienen como causa fuente una norma imperativa, razón por la cual, al no estar incluidos en la norma los que provienen de acuerdos de carácter privado, se puede a su respecto pactar condiciones de trabajo futuras menos favorables para el trabajador, en tanto no se lesione el citado orden público.⁸⁷

En síntesis, dice que se puede renunciar a lo que ha sido libremente pactado en un contrato individual por encima de los mínimos inderogables que conforman el orden público laboral, porque en ese segmento el trabajador tiene autonomía de la voluntad. En ese entendimiento se afirma que el principio de irrenunciabilidad se aplica a aquellos derechos cuya causa se funda en una norma que integra el orden público

⁸⁷ VASQUEZ VILIARD, Antonio, Validez de los acuerdos modificatorios de las condiciones de trabajo fundadas en derechos nacidos de normas no imperativas, Segunda Parte, LT t. XXXIV p. 241

laboral, pero no a los que tienen causa en un negocio individual, en la medida en que supere los mínimos inderogables establecidos por el orden público laboral.⁸⁸

-Tesis Amplia: Un alcance mucho más extenso a la irrenunciabilidad de derechos es el que ha pregonado, en un enjundioso estudio sobre la materia, el doctor Horacio De la Fuente. Éste considera que además de los derechos provenientes de normas imperativas, también son irrenunciables los derechos nacidos *ex contractus* y, en consecuencia, no resultaran válidos los acuerdos que modifiquen el contrato en perjuicio del trabajador.⁸⁹

Se concluye en la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, sea cual fuere su origen, esto es, provengan de normas imperativas o no, y cualquier que sea el momento de su adquisición, es decir, se trate de derechos adquiridos o futuros. En virtud de esto, carecerán de validez los convenios a través de los cuales el trabajador acepte modificaciones contractuales que lo perjudiquen, pues implicaría renunciar a derechos que no lo admiten, sea que lo mismos provengan de normas imperativas o no imperativas.⁹⁰

No existen razones lógicas no científicas para sostener que el trabajador puede abdicar derechos emergentes de determinadas fuentes y no de otras y circunscribir así la irrenunciabilidad a un derecho del trabajo mínimo: parecería que el trabajador no tiene voluntad para renunciar los derechos emergentes de la ley, el convenio y los estatutos y, en cambio, la tiene para renunciar los derechos emergentes de otras

⁸⁸ GRISOLIA, Julio, Op.Cit. p. 43

⁸⁹ DE LA FUENTE, Horacio. Renuncia de derechos y modificaciones del contrato de trabajo, LT Tomo XXXIV, p. 13

⁹⁰ ACKERMAN, Mario Eduardo. Colección de Análisis Jurisprudenciales. Editora La Ley. Buenos Aires, Argentina, 2004, p. 5

fuentes.⁹¹ De todo lo expuesto se sigue que la validez de un acuerdo que modifica condiciones esenciales del trabajo no sólo debe ceder ante la prueba de un vicio de consentimiento del trabajador, una situación de lesión subjetiva, o una afectación de los mínimos legales, sino también cuando el trabajador abdica derechos gratuitamente, a cambio de nada: la voluntad del trabajador está condicionada desde el inicio. Para ser válido debería recibir una contraprestación relativamente equivalente; como sostiene Álvarez, los derechos emergentes de normas no imperativas son irrenunciables pero disponibles a título oneroso, no pudiendo considerarse una contraprestación suficiente la promesa de la conservación del puesto de trabajo.

Sin dudas de que el acuerdo debe ser el reflejo de un acto voluntario del trabajador, efectuado con discernimiento, intención y voluntad. Sin embargo, la desigualdad negocial en la que se encuentra el trabajador, el estado de necesidad, la posibilidad de perder su fuente de ingreso y el alto índice de desempleo definitivamente conspiran contra su plena libertad para decidir. Partiendo de la premisa de que el trabajador sólo cuenta con su fuerza de trabajo como herramienta para incorporarse al mercado laboral y obtener los recursos necesarios para su subsistencia, debiendo insertarse en una organización empresarial ajena, lo cual limita su capacidad negocial y le impide discutir el contenido de las prestaciones con su empleador, y que una voluntad prevalece sobre la otra e incluso puede condicionarla y hasta sustituirla, nunca podremos concluir válidamente que la autonomía de la voluntad renace cuando se traspasa la frontera delimitada por las normas que integran el orden público laboral.⁹²

⁹¹ GRISOLIA, Julio. Op.Cit. p. 44

⁹² Ídem, p. 45

Por ende, entiendo que no se debe ir en busca de los vicios de la voluntad, sea cual fue el ámbito de negociación, ya que, las mismas razones que fundamentan la irrenunciabilidad de los derechos provenientes de las normas imperativas justifican también que se desconozca la validez a los actos mediante los cuales el trabajador abandona derechos derivados del contrato.

-Tesis que presume la presencia del vicio de intimidación o de la lesión subjetiva en el acuerdo modificatorio perjudicial: Esta postura es sostenida por Adrián Goldín y ha tenido, recepción jurisprudencial. Si bien los derechos del trabajador cuya fuente exclusiva es el contrato no son irrenunciables, cuando se acepta un menoscabo en los mismos debe presumirse que la voluntad y el mismo acto se hallan afectados por los vicios referidos.

Goldín halla la solución al problema a través el uso del vicio de intimidación, que cabe presumir en todo acuerdo peyorativo ya que en un régimen de estabilidad impropia está implícita la amenaza alternativa del despido.⁹³

Como tuvimos la oportunidad de observar, la respuesta va a diferir según sea respondida por uno o por otro doctrinario. Sin embargo, en el marco de la reflexión que sugiero, no me satisface quedarme con las discusiones harto conocidas, sino que intento superar ese marco mediante la incorporación de nuevas ideas que enriquezcan el debate.

Con esa finalidad, me parece acertada retornar las palabras De la Fuente, quien en forma muy claro describió el fuerte condicionamiento que rodea el trabajador en su

⁹³ CORREA, Oscar Alberto. La Ley. Derecho del Trabajo. Revista crítica mensual de jurisprudencia doctrina y legislación. Año 1990. Tomo L-A. Buenos Aires, Argentina, 1990. p. 1135

inserción en el mercado productivo y que permanece inalterable durante todo el tiempo que dure su relación laboral. A ese condicionamiento contribuye en forma negativa un elemento meta jurídico que acrecienta en forma dramática la situación de debilidad del trabajador, esa situación está dada por un lado, por la altísima tasa de desempleo, y por otro lado por la enorme precariedad que rodea al mundo del trabajo en la actualidad.

En estas condiciones y teniendo en cuenta la finalidad tuitiva y protectoria que deben regir los actos e interpretaciones en nuestra disciplina, entiendo que; sostener que la irrenunciabilidad de derechos se limita al marco de las normas imperativas constituye una visión muy acotada del problema de la renuncia de derechos en materia laboral, e implica al mismo tiempo una forma desacertada de proteger al sujeto más vulnerable de la relación.

Esta interpretación sobre la irrenunciabilidad de derechos implica en la realidad de los hechos sostener que una vez superados los mínimos inderogables del llamado derecho necesario renace la plena autonomía de la voluntad de las partes, desapareciendo en ese momento de la negociación la hiposuficiencia del trabajador, con la consecuente posibilidad de renunciar a derechos hasta el límite de lo dispuesto por el orden público laboral.

Estimo que ésta no constituye la mejor forma de darle operatividad al principio protectorio, por el contrario, considero que una perspectiva amplia, es la que mejor interpreta la finalidad tuitiva del derecho del trabajo, toda vez que a la luz de la relatividad del orden público laboral, deben interpretarse las condiciones con un criterio progresivo, es decir que, superados los mínimos legales nada impide a las partes mejorar los beneficios allí previstos, pero una vez que esos beneficios revisten

categoría de derechos adquiridos con puede ser abdicados gratuitamente por el trabajador.

En este punto, coincido con Moisés Meik, en el sentido que: el orden publico laboral protege el estado contractual conseguido por el trabajador; no solamente el piso mínimo reconocido por ley, dado que cuando se opera en perjuicio del trabajador, se infringe una norma imperativa, que tiene carácter prohibitivo no solo preceptivo.⁹⁴

En las Carta Magnas, tanto de República Dominicana y de Argentina fueron incorporados los tratados de derechos humanos, que gozan de jerarquía constitucional. Igualmente fue insertado el principio de progresividad por el cual los estados contratantes se comprometen a adoptar medidas en forma progresiva, tendientes a mejorar el nivel de beneficios en el goce de los derechos humanos, como manifestación genérica, y de los derechos sociales, civiles, políticos y culturales.

Dicho principio implica también una obligación mínima de no regresividad, es decir que deben abstenerse de adoptar políticas y medidas que empeoren la situación de los derechos económicos, sociales, civiles y políticos vigentes al momento de adoptar el Tratado Internacional. Situación que no puede dejar de ser tenida en cuenta por los operadores del sistema a la hora de analizar los derechos en materia laboral.

Es en función de la incorporación del principio de progresividad a las Constituciones en cuestión, que entiendo que el debate sobre la irrenunciabilidad ha adquirido una nueva dimensión. En ese marco pienso que las tesis que propugnan una interpretación amplia e irrestricta sobre la irrenunciabilidad de derechos laborales ha salido fortalecida, toda vez que constituye una obligación para el estado adoptar medidas

⁹⁴ MEIK Moisés, El Sano Juicio, El largo debate sobre irrenunciabilidad. Revista contextos. p. 285

que como mínimo no retrotraigan en el nivel de beneficios los derechos adquiridos por los trabajadores, en ese marco deviene irrelevante analizar si la renuncia de derecho se produce en el contrato individual o si la abdicación surge de normas imperativas dado que siempre vamos a estar en presencia de un acto prohibido, sea cual sea la fuente de la cual provenga, y que dicho acto prohibido debe ser sancionado con nulidad absoluta e insanable.⁹⁵

2. Sanción

Dada la índole de las normas declaradas irrenunciables, la renuncia que se efectúe en contravención de ellas es insubsanablemente nula. Se sanciona, pues, la infracción a estas normas de la manera más severa: con la nulidad. Esta nulidad es de pleno derecho, ya que no es necesario que el interesado la solicite⁹⁶.

Lo anterior queda expresado en el Código de Trabajo de la República Dominicana, el cual establece que la renuncia de derechos por parte del trabajador, está sancionada con la nulidad, al expresar en la parte infine del principio V que “*es nulo todo pacto en contrario*”⁹⁷. Ahora bien, dicho principio no establece expresamente de que nulidad estará afectada la renuncia, es decir, no aclara si se trata de una nulidad absoluta o una nulidad relativa.

En este sentido, encontramos lógico que la nulidad que afecta la renuncia de derechos es la absoluta, ya que ésta se apega más a los principios de protección al trabajador

⁹⁵ SISRO, SERGIO, Op.Cit., 85

⁹⁶ PLA RODRIGUEZ, Américo, Op. Cit., p. 111.

⁹⁷ Código de Trabajo de la República Dominicana, Principio V.

que persigue el derecho del trabajo. Esto se debe a que mientras está vigente el contrato de trabajo, el trabajador casi siempre se ve impedido de utilizar los medios legales puestos a su alcance, en virtud del lazo de subordinación que lo une con el empleador, por lo que de no existir la nulidad absoluta para la irrenunciabilidad, éstas muchas veces quedarían sin sanción.

Ahora bien, es preciso aclarar que lo que se anula no es el contrato en sí, sino más bien la cláusula del contrato que establezca dicha renuncia, ya que la nulidad del contrato iría en contra de los principios generales del derecho laboral, el cual, como ya establecimos, busca la protección de los derechos del trabajador y la continuidad de la relación. Esta es una de las peculiaridades del derecho laboral, ya que en el derecho común la nulidad, por regla general, tiene como consecuencia la inexistencia del acto como tal⁹⁸.

Por otro lado, debemos destacar que mediante la nulidad absoluta, la renuncia es invalidada sin necesidad de impugnación, es decir, que el juez puede de oficio declarar nulo el negocio jurídico de la renuncia, el cual se considera como si nunca existió.

Pero en realidad, el negocio jurídico de la renuncia no es absolutamente inexistente, ya que se mantienen vigentes algunos de los efectos provocados por la renuncia de derechos, por lo que queda en manos del poder discrecional del juez, el mantener o suprimir estos efectos.

⁹⁸ PLA RODRIGUEZ, Américo, Ob. Cit., p. 111.

En este sentido, Antonio Ojeda Avilés expresa que normalmente se deben extinguir los efectos de la renuncia, porque en caso contrario se trataría de un enriquecimiento indebido del trabajador; sin embargo, existen ocasiones en que será equitativo mantenerlos, como cuando por la renuncia se prometió un ascenso, que en realidad era obligatorio⁹⁹.

No hay que confundir nulidad del contrato de trabajo con nulidad de la renuncia de derechos, por ser instituciones absolutamente distintas. La nulidad del contrato de trabajo concierne a la esencia y formación del vínculo laboral, en tanto que la nulidad de la renuncia de derechos se refiere a los efectos que dicha relación tiende a producir¹⁰⁰.

2.1 Recursos

Como ya establecimos, las cláusulas que establezcan limitación o renuncia de derechos se consideran nulas. Ahora bien, para hacer valer sus derechos, es decir, para que el empleador reconozca los derechos establecidos por las leyes y los convenios colectivos de trabajo a los trabajadores, éstos últimos tienen dos posibilidades, **1)** reclamar ante el empleador sus derechos, o **2)** reclamar en justicia sus derechos, ya sea ante las autoridades administrativas o judiciales. En estos casos haré referencia al procedimiento de la República Dominicana.

⁹⁹ OJEDA AVILES. Antonio, La Renuncia de Derechos del Trabajador, Editorial Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, España, 1971, p. 266.

¹⁰⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Op. Cit. P. 340.

En los casos en que se presenta un conflicto entre trabajadores y empleadores, cualquiera que sea su naturaleza, las partes siempre pueden llegar a un arreglo directo¹⁰¹, siempre que por dicho arreglo no se renuncien a las condiciones mínimas establecidas por la ley. Por lo que antes de acudir ante las autoridades de trabajo, es recomendable que el trabajador trate de solucionar el conflicto directamente con el empleador, y en caso de persistir deberá asistir a las autoridades de trabajo.

En los casos en que se deba asistir a las autoridades de trabajo, el tribunal competente para dirimir los conflictos laborales, en virtud del artículo 480 del Código de Trabajo, son los juzgados de trabajo. En efecto, dicho artículo define las funciones de los juzgados de trabajo, los cuales pueden actuar de la siguiente manera:

1º. Como tribunales de conciliación, en las demandas que se establecen entre empleadores y trabajadores o entre trabajadores solos, con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, o de la ejecución de contratos de trabajo y de convenios colectivos de condiciones de trabajo, excepto, en este último caso, cuando las demandas tengan por objeto modificar las condiciones de trabajo, así como cuando se trate de calificar las huelgas o los paros;

2º. Como tribunales de juicio, en primera y última instancia, en las demandas indicadas en el original que antecede no resueltas conciliatoriamente, cuando su cuantía no exceda del valor equivalente a diez salarios mínimos, y a cargo de apelación cuando exceda de esta suma o su cuantía sea indeterminada”.

¹⁰¹ RODRÍGUEZ, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral, Librería del Profesional, Colombia, 1999, p. 10.

En este sentido, en virtud del artículo 483 del Código de Trabajo para determinar cuál es la jurisdicción competente para conocer del conflicto laboral se seguirá el orden siguiente:

1. Por el lugar de la ejecución del trabajo;
2. Si el trabajo se ejecuta en varios lugares, por cualquiera de éstos, a opción del demandante;
3. Por el lugar del domicilio del demandado;
4. Por el lugar de la celebración del contrato, si el domicilio del demandado es desconocido o incierto;
5. Si son varios los demandados, por el lugar del domicilio de cualquiera de éstos, a opción del demandante¹⁰².

Es decir, la acción judicial se debe incoar ante el juzgado de trabajo de uno de los lugares establecidos por la ley para tal virtud. Corresponde al juez decidir sobre la legalidad o ilegalidad del ejercicio de la renuncia de derechos, en virtud de los medios de prueba vertidos por las partes durante el proceso.

En caso de que la renuncia se haya hecho en el curso de la relación laboral, existe la opción de la acción en restablecimiento de las condiciones de trabajo anteriores, en cuyo caso las autoridades de trabajo encargadas son las encargadas de dirimir esta clase de conflictos son tanto las administrativas como las judiciales.

¹⁰² Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 483.

El proceso administrativo está a cargo del Departamento de Trabajo de la Secretaría de Estado de Trabajo, el cual actúa como árbitro en el proceso. La Secretaría de Estado de Trabajo es la más alta autoridad administrativa en todo lo concerniente a las relaciones entre empleadores y trabajadores¹⁰³.

Si hay urgencia, el trabajador puede recurrir ante el presidente de la Corte de Trabajo, como juez de los referimientos, con la finalidad de prevenir un daño inminente o hacer cesar una perturbación manifiestamente ilícita¹⁰⁴.

En este sentido, nuestro más alto tribunal expresa que *“la Corte de Trabajo reglamenta su propio régimen de referimiento, facultando al presidente de la Corte de Trabajo a actuar como juez de referimiento, en toda ocasión en que fuere necesario tomar medidas urgentes para prevenir un daño o hacer cesar una perturbación ilícita, aún frente a la ausencia de una sentencia del juzgado de trabajo”*¹⁰⁵.

Cualquiera de estas acciones puede ser incoada también por el sindicato de trabajadores, provisto del correspondiente mandato, a nombre y en representación de o los trabajadores afectados, o en su propio nombre¹⁰⁶.

Capítulo II.- Excepción: La Renunciabilidad De Los Derechos Laborales

¹⁰³ Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 20.

¹⁰⁴ ALBURQUERQUE, Rafael. Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 352.

¹⁰⁵ Sentencia Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. No. 13, 24 de mayo de 2000, B.J. 1074, p. 562-563.

¹⁰⁶ *Ibid.*

Como ya establecimos, el principio es la irrenunciabilidad de los derechos y la renuncia es la excepción. Esto se debe a que, en principio, toda renuncia significa un perjuicio para quien la ejerce, por lo que el legislador es mucho más estricto con las renunciaciones de derechos por parte del trabajador que del empleador.

Todo esto responde al carácter protector que tiene la legislación laboral, la cual busca un equilibrio en las relaciones de los empleadores y los trabajadores, ya que estos últimos en muchas ocasiones se ven coaccionados por el empleador, por lo que sus decisiones carecen de voluntad propia.

Ahora bien, que la renuncia sea la excepción no significa que carezca de importancia en la legislación laboral, sino que por el contrario, resulta de gran importancia estudiar esta excepción al principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que esta es admitida, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por ley.

En tal virtud, en este capítulo trataremos la renuncia como la excepción reconocida en el derecho del trabajo. Tanto sus definiciones, sus modalidades y sus incidencias en el ordenamiento jurídico laboral.

Sección I: Generalidades

1 Noción

Para fines de mayor claridad expositiva, hemos dividido el presente apartado en tres subdivisiones, a saber: **(1.1)** definición, **(1.2)** formas de la renuncia; **(1.3)** delimitación, y **(1.4)** diferencias con otras figuras.

1.1 Definición

Existen múltiples definiciones para el término renuncia. El profesor Lupo Hernández Rueda la define como todo acto jurídico que implica la pérdida, extinción o limitación irrevocable de un derecho; es una manifestación de voluntad consciente, una actividad voluntaria unilateral que produce la salida de un derecho del patrimonio del trabajador o su desprendimiento voluntario de derechos que le acuerda la ley¹⁰⁷.

En este mismo sentido, Sussekind indica que es un acto jurídico unilateral por el cual el titular de un derecho se despoja de él.¹⁰⁸ Mientras, Luis Enrique de la Villa plantea que es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico, y Enneccerus la define como la dejación de una ventaja jurídica mediante una declaración de voluntad dirigida a tal efecto¹⁰⁹.

¹⁰⁷ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, Op. Cit., p. 39.

¹⁰⁸ SUSSEKIND, Arnaldo, De la Irrenunciabilidad en el derecho de trabajo, en la revista *Derecho del Trabajo*, 1959, p. 104, citado por PLA RODRIGUEZ, Américo, Op. Cit., p. 98.

¹⁰⁹ ENNECCERUS. Tratado de Derecho Civil, parte general, volumen 2, Traducción española, Barcelona, España, 1950. p. 36.

Por otro lado, José María Pacori plantea que la renuncia es un negocio jurídico en el que el trabajador da algo a cambio de nada, o cuando bajo el manto de un acuerdo oneroso lo que recibe el trabajador a cambio del derecho que abdica es tan mínimo que no puede ser reputado como contraprestación seria para conceptualizar la onerosidad de la convención¹¹⁰.

Guillermo Cabanellas entiende que la renuncia es el desprendimiento o dejación de carácter voluntario, libre, unilateral, formal y definitivo de una facultad jurídica subjetiva que no constituya a la vez un deber porque, entonces, a favor de la subsistencia del nexo jurídico aparece otro interés u obstáculo, que no cabe remover con eficacia plena por iniciativa individual¹¹¹.

En la evolución de las normas que se refieren a la renuncia del trabajador a su empleo, se advierte claramente la preocupación del legislador por rodear a esta forma de extinción del contrato de trabajo de todas las garantías necesarias para asegurar que es la libre expresión de la voluntad del dependiente. En este sentido, la jurisprudencia argentina ha afirmado: “El artículo 58 de la Ley de Contrato de Trabajo exige una forma de comportamiento inequívoco del trabajador que impide admitir la renuncia al empleo, por lo que en caso de duda debe estarse por la continuidad de la relación de trabajo”.¹¹²

¹¹⁰ PACORI CARI, José María. Irrenunciabilidad De Los Derechos Laborales, Arequipa, p.1.

¹¹¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Ob. Cit., p. 255.

¹¹² Suprema Corte de Justicia Provincia de Buenos Aires. 31-8-1984, T. Y S.S., 1985, p. 139

1.2 Formas de la Renuncia

Según la forma en que se manifieste, la renuncia puede ser expresa o tácita. La renuncia expresa es aquella que exterioriza en forma clara la voluntad de desprenderse de un derecho. No puede calificarse de acto de renuncia tácita el no ejercicio definitivo del derecho, en cuanto que concurren una serie de notas diferenciales:

1. En el no ejercicio falta el efecto típico de la inmediata pérdida o extinción del derecho como consecuencia de la manifestación, expresa o tácita, de la voluntad de renuncia; esto unido a que no interviene la voluntad en la pérdida o extinción del derecho por el no ejercicio; y
2. El derecho no puede proteger el no ejercicio, forzando a una actuación concreta, y en cambio, sí limita activamente los actos de renuncia: incluso es posible que el sujeto realice un acto, expreso o tácito, de renuncia, y que posteriormente, por el juego del principio de la irrenunciabilidad, llegue a ejercitar válidamente el derecho inválidamente renunciado¹¹³.

En este sentido, debemos destacar que en principio la renuncia no se presume, es decir, la presunción es lo anormal, lo excepcional, por lo que se debe probar de manera contundente e indubitable.

¹¹³ DE LA VILLA, Luís Enrique. Instituciones de Derecho del Trabajo, 2da. Edición, Editorial Ramón Areces, Madrid, España, 1991, p. 13

Por otro lado, la renuncia tácita es la que puede desprenderse de ciertos comportamientos del trabajador que evidencian el propósito de privarse de ciertos derechos¹¹⁴. En este caso entran en juego las lógicas garantías dirigidas a otorgar a los actos del renunciante la eficacia de la declaración expresa de renuncia: de ahí que la jurisprudencia haya exigido que la renuncia se haga clara y precisa¹¹⁵. Es decir, que no existe legalmente la renuncia presunta o tácita y esto hay que tenerlo siempre presente. Si el trabajador no envía la notificación al empleador comunicándole su decisión, la renuncia simplemente no se produce y el contrato de trabajo en principio continúa subsistiendo.

1.3 Delimitación

El objeto de la renuncia plantea el decisivo problema de la delimitación entre los derechos que resultan válida ó inválidamente renunciables. A tal efecto es básica la distinción entre derechos disponibles y derechos indisponibles del trabajador.

En tal virtud, la doctrina italiana plantea que son derechos laborales disponibles aquellos que derivan de una norma derogable e incluso ciertos derechos nacidos de normas inderogables; por el contrario, son derechos indisponibles los que nacen, salvo la excepción antes apuntada, de las normas inderogables¹¹⁶.

¹¹⁴ PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit., p. 100.

¹¹⁵ DE LA VILLA, Luis Enrique. Op. Cit., p. 11.

¹¹⁶ El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, Revista de Política Social, ISSN 0034-8724, N° 85, 1970, p. 30.

Por su parte, en la doctrina española plantea que es usual la diferencia entre normas de derecho necesario absoluto, normas de derecho necesario relativo y normas de derecho dispositivo. De las primeras surgen derechos indisponibles, en cualquier sentido, hacia arriba o hacia abajo; de las segundas nacen derechos indisponibles hacia abajo, pero disponibles hacia arriba; y de las últimas, finalmente, derivan derechos disponibles en un todo¹¹⁷.

Ante la panorámica antes planteada, entendemos que los derechos a los que el trabajador no puede renunciar individual y válidamente son aquellos nacidos de normas de derecho necesario absoluto o de normas de derecho necesario relativo, salvo aquellos que, originados por éstas, se sitúan por encima de los mínimos imperativamente garantizados¹¹⁸.

1.4 Diferencias con otras figuras

Debemos establecer que la renuncia de derechos se diferencia del abandono, la abstención, y de la enajenación de ellos, aunque se pueda producir el mismo resultado igual en todos los casos, que es el desapoderamiento del titular previo, consumado de varios modos cuando otro sucede en el derecho renunciado, abandonado, enajenado o no ejercido¹¹⁹.

En tal virtud, debemos precisar que el abandono se caracteriza por la desidia, la dejadez o la pasividad; mientras que la renuncia ha de tener carácter expreso de no

¹¹⁷ *Ibíd.*

¹¹⁸ *Ibíd.*

¹¹⁹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo Diccionario de Derecho Laboral, Op. Cit., p. 255.

querer ejercer el derecho, que puede concretarse por escrito o de no querer ejercer el derecho, que puede concretarse por escrito o mediante actos indubitados¹²⁰.

Por su parte, la abstención jurídica significa solo inactividad, que se puede quedar en cualquier momento, salvo que entre tanto se produzca la caducidad o prescripción; en cambio, la renuncia se desprende del derecho, lo rechaza y produce sus efectos extintivos apenas se manifiesta, salvo arrepentimiento que permita la recuperación de lo no adquirido todavía por otro¹²¹.

Finalmente, la enajenación se diferencia porque aquella es contractual y a favor de alguien determinado; por el contrario, el renunciante no designa sucesor, se limita a una declaración que cercena su patrimonio o su potestad jurídica.¹²²

2 Modalidades

La renuncia de derechos se manifiesta de distintas maneras, ya sea a través de una transacción (2.1), recibo por saldo o finiquito (2.2), y por el convenio colectivo de trabajo (2.3).

2.1 Transacción

La diferencia con la renuncia propiamente dicha no radica solo en el número de participantes sino en algo más importante: se trata de concesiones recíprocas, lo que

¹²⁰ *Ibíd.*

¹²¹ *Ibíd.*

¹²² *Ibíd.*

significa que se desprende de algo pero se percibe otra cosa a cambio de ello y se parte de la base de una situación dudosa o litigiosa. Naturalmente que por medio de la apariencia de una transacción puede esconderse una autentica renuncia, ya que no es fácil comparar la entidad y el significado de las concesiones reciprocas¹²³.

Existe un concepto particular de transacción en materia laboral, que se extrae no sólo de los elementos esenciales de este instituto requeridos en esta disciplina, sino también de los límites que la jurisprudencia le ha señalando¹²⁴.

Las particularidades de la transacción en materia laboral surgen fundamentalmente de la vigencia del principio de irrenunciabilidad. El acuerdo transaccional no puede violentar dicho principio, o encerrar una renuncia.

Según Cristina Mangarelli¹²⁵, para ser admitida la transacción en materia laboral, ésta debe reunir los siguientes requisitos: (2.1.1) existencia de litigio pendiente o eventual, (2.1.2) existencia de concesiones reciprocas, (2.1.3) debe estar referida a derechos dudosos, (2.1.4) el trabajador debe contar con el debido asesoramiento.

2.1.1 Existencia de litigio pendiente o eventual

Para que exista transacción es necesario que aparezca el litigio. Como señala Gamarra, la transacción tiene por objeto poner fin a una controversia jurídica. Se

¹²³ PLA RODRIGUEZ, Américo, Op. Cit., p. 175.

¹²⁴ MANGARELLI, Cristina: Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, La Transacción en el Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 515.

¹²⁵ *Ibid.*, p. 507.

requiere que exista una pretensión, esto es, la reclamación de un bien de la vida que un sujeto realiza a otro que, al ser resistida por el otro sujeto, deviene en el litigio¹²⁶.

2.1.2 Concesiones recíprocas

Las concesiones recíprocas son un elemento esencial de la transacción, tal como lo señala la doctrina civil y la laboral. Otra interpretación laboral del concepto de concesiones recíprocas es considerar que el pronto pago, esto es, el pago de determinadas sumas al trabajador evitándole realizar el reclamo judicial, no puede ser tomado como concesión de la empresa, cuando dichas sumas eran las que estaba obligada legalmente a abonar.

2.1.3 Derechos dudosos

Es en este elemento donde radican las mayores diferencias entre la transacción en materia laboral y en materia civil. En derecho común la transacción es admisible aun cuando no exista incertidumbre acerca del derecho. Mientras que en materia laboral, es necesario para que exista transacción que aparezca el elemento de derechos dudosos.

En efecto, no basta para validar una transacción en el derecho del trabajo, la circunstancia de que trabajador tenga necesidad inmediata de dinero, o que tema que

¹²⁶ GAMARRA, Jorge, Tratado de derecho civil uruguayo, 2ª. Ed., Montevideo, Amalio M. Fernández, 1969.t.I. P 171-72, citado por MANGARELLI, Cristina, Op. Cit., p. 507.

la empresa se vuelva insolvente durante el largo tiempo que insume el juicio, sino que hay que tener en cuenta si el derecho de que se trata es dudoso.

La razón de ello radica en la aplicación del principio de irrenunciabilidad. No se violenta dicho principio en la medida de que la transacción se refiera a derechos dudosos.

2.1.4 El trabajador debe contar con el debido asesoramiento

Es necesario que el trabajador se encuentre debidamente asesorado a la hora de firmar del acuerdo, de modo que conozca el alcance y efecto del mismo. En algunos ordenamientos se requiere que se efectúe ante la autoridad judicial o administrativa, como es el caso de Argentina el cual contempla en su Artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo que *“los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.”*¹²⁷

De esto se entiende que admitir la transacción en el derecho del trabajo no supone violar el principio de irrenunciabilidad. Ello por dos razones: porque existe transacción si hay concesiones recíprocas, y porque la transacción que se admite es aquella que refiere a derechos dudosos. No se trata de un desprendimiento gratuito, como en el caso de la renuncia. Y si el derecho es dudoso, no hay un derecho

¹²⁷ Ley de Contrato de Trabajo número 20744, Artículo 15.

reconocido a favor del trabajador, por lo que no puede haber renuncia, la que existe cuando el sujeto abandona un derecho reconocido en su favor.¹²⁸

2.2 Recibo por saldo o finiquito

El recibo por saldo o finiquito es una modalidad especial de renuncia posterior al contrato de trabajo. Luego de la culminación del vínculo contractual el trabajador tiene derecho a cobrar ciertas cantidades de dinero que incluyen salarios, licencia, prima vacacional, y eventualmente, la indemnización por despido y el sueldo anual complementario.¹²⁹

Ojeda Avilés descompone el contenido esencial del finiquito en dos puntos:

- 1) La declaración de que el contrato ha quedado extinguido por mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador; y
- 2) El saldo de cuentas que es, al propio tiempo, recibo de cantidad y declaración adicional de que las partes nada se deben entre si, como consecuencia del contrato, una vez extendido el documento¹³⁰.

La primera declaración, de resolución del contrato por mutuo acuerdo, es de naturaleza dispositiva, en cuanto por ella se intenta extinguir la relación jurídica existente entre las partes, y liberatoria por cuanto esta extinción “por mutuo acuerdo”

¹²⁸ MANGARELLI, Cristina. Op. Cit., p. 516.

¹²⁹ PLA RODRIGUEZ, Américo. Op Cit., p 106.

¹³⁰ OJEDA AVILES, citado por PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit., p 106.

exonera al empleador de las obligaciones jurídico-laborales, que se le derivarían de ciertas extinciones unilaterales¹³¹.

Por otro lado, la segunda declaración por la cual se manifiesta haber recibido determinada suma, con la expresión o no de los conceptos por los cuales se recibe, y se afirma haber quedado satisfecho el trabajador de todas sus pretensiones frente al empleador. Vengan o no relacionados el recibo de cantidad y la declaración liberatoria, conexión entre una y la otra es íntima, siendo emitida la última en consideración de la cantidad percibida, y viceversa, el empleador entrega esta cantidad, no solo para saldar las partidas que se relacionan en el finiquito, sino también para evitar la reclamación de cualquier otra deuda no expresada, o de una deuda expresa, pero no satisfactoriamente cubierta¹³².

Sin embargo, la opinión de nuestra Suprema Corte de Justicia es la de que es cierto que el recibo de descargo expedido por un trabajador después de haber concluido su contrato de trabajo tiene validez, aun cuando contenga renuncia de derechos, en vista de que la prohibición que establece el V Principio Fundamental del Código de Trabajo se limita al ámbito contractual; sin embargo, cuando el descargo se otorga por un concepto específico sin el señalamiento de que se renuncia a cualquier otro derecho, el trabajador queda en facultad de iniciar la acción en reclamación de derechos no incluidos en el pago que dio lugar al recibo de descargo.¹³³

¹³¹ *Ibíd.*

¹³² *Ibíd.*

¹³³ Sentencia Suprema Corte de Justicia República Dominicana. 14 de febrero 2007, B.J. 1155, p. 1299-1307.

En el caso de la República de Argentina, el artículo 260 de la Ley de Contrato de Trabajo establece: “El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción”

Cuando tratamos la transacción debemos tener en cuenta, especialmente, la forma y oportunidad en que ha sido dado el finiquito. Sostener que, luego de haber cesado el trabajador al servicio del empresario, los derechos dejan de ser irrenunciables, no puede admitirse; y no solo por cuanto ha disuelto el vínculo laboral, se considera en condiciones de ejercer plenamente y en su integridad la suma de sus derechos.¹³⁴

2.3 Convenios colectivos de trabajos

El profesor Guillermo Cabanellas define el convenio colectivo de trabajo como aquel suscrito, con uno o más empleadores, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o un grupo de trabajadores, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados.¹³⁵

En este mismo sentido, Hernández Rueda señala que es el contrato escrito con primacía sobre los contratos individuales de trabajo que regula por determinado

¹³⁴ CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Op. Cit., p. 336.

¹³⁵ CABANELLAS DE LA TORRE, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral, Op. Cit., p. 134.

tiempo las condiciones de trabajo en una o varias empresas y establece otras disposiciones que interesan al trabajo y a las partes.¹³⁶

Por su parte el profesor Rafael Albuquerque indica que el convenio colectivo de trabajo es el producto de un acuerdo entre dos partes, las cuales participan en su elaboración y fijan su contenido.

En la legislación de la República Dominicana el convenio colectivo de trabajo se encuentra consagrado en el Código de Trabajo en el Artículo 103, el cual establece que *“es el que, con la intervención de los organismos más representativos, tanto de empleadores como de trabajadores, puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios empleadores o uno o varios sindicatos de empleadores, con el objeto de establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una a varias empresas”*¹³⁷.

De esta definición el profesor Albuquerque¹³⁸ deduce las siguientes consideraciones:

- a) El objetivo del convenio colectivo es establecer las condiciones a que deben sujetarse los contratos de trabajo de una o varias empresas. aunque el convenio colectivo puede abarcar en cuanto a su objeto todo el conjunto de las relaciones que se establezcan entre empleadores y trabajadores, no podrá desbordar este marco. Esto siempre y cuando las estipulaciones del convenio

¹³⁶ HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 548.

¹³⁷ Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 103.

¹³⁸ ALBURQUERQUE, Rafael. Op. Cit., p. 506.

colectivo no atenten contra los derechos individuales los cuales son reconocidos por las leyes laborales;

- b) El convenio colectivo es un mecanismo de regulación destinado al ámbito de una o varias empresas, razón por la cual, no podrá utilizarse en los casos de empleadores que no sean titulares de empresas, esto es, de una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Por otro lado, es importante destacar que el convenio colectivo iguala las partes; ya que tiene una alta misión niveladora de las mismas y de sus respectivos intereses, estableciendo protecciones que van más allá de la empresa, hasta alcanzar los círculos de la familia y de la comunidad en que se desenvuelven¹³⁹.

De igual forma, los convenios colectivos de trabajo son fuentes creadoras del derecho del trabajo, que están llamadas a llenar esos vacíos que poseen las leyes. En este mismo sentido, vemos que es un verdadero instrumento de paz social, un medio para prevenir y evitar conflictos, al tiempo que en un mecanismo para la solución de los mismos¹⁴⁰.

Asimismo, debemos precisar que el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes en virtud de los convenios colectivos de trabajo conlleva necesariamente la modificación de los contratos individuales de trabajo¹⁴¹, lo cual queda establecido como consecuencia del artículo 118 del Código de Trabajo, el

¹³⁹ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, Op. Cit., p. 447.

¹⁴⁰ *Ibid.*

¹⁴¹ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 296.

cual indica que *“las condiciones acordadas en el convenio colectivo se reputan incluidas en todos los contratos individuales del trabajo de la empresa, aunque se refieran a trabajadores que no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo disposición contraria de la ley”*.

Es decir, que los contratos de trabajo celebrados por la empresa con anterioridad a la vigencia del convenio colectivo quedan modificados de pleno derecho sin formalidad alguna de acuerdo con las condiciones convenidas en el convenio colectivo siempre que favorezcan al trabajador¹⁴².

Ahora bien, puede suceder que por medio de un convenio colectivo de trabajo se renuncien a derechos que poseen los trabajadores, por lo que ésta podría ser encarada como otra de las modalidades de la renuncia, ya que, como establecimos, dicha renuncia afectaría todos los contratos de trabajadores existentes de dicha empresa. Sin embargo, se debería analizar cada caso en particular, para poder determinar hasta qué punto dicha renuncia afectaría al trabajador y su validez.

Los convenios colectivos de trabajo están regulados en Argentina bajo la ley 14.250. En su artículo 8 establece que: *“Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores. La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.”*

¹⁴² Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 62.

Como ya sabemos, de acuerdo con el texto del artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo Argentina, le es imposible al trabajador renunciar o dejar de lado, por ignorancia o debilidad, los derechos que le acuerdan imperativamente la ley, los convenios colectivos y los estatutos profesionales. Esa limitación a la capacidad de negociación del dependiente, establecida en su propio beneficio y ejecución del contrato, sino también a aquellos que sean consecuencia de su extinción, después de producida ésta. En cambio, podría el trabajador, hacia el futuro, modificar condiciones o resignar situaciones más favorables acordadas con su empleador anteriormente (horarios, retribuciones, etc) mientras esas variaciones no colisionen los mínimos imperativos vigentes.

La Ley argentina de Emergencia Económica 23.697, a través de su artículo 45 y siguientes, ha dispuesto la renegociación de las cláusulas de los convenios colectivos que determinan remuneraciones en función de coeficientes, porcentajes, índices de precios de referencia o cualquier otro sistema que tenga como base retribuciones distintas a la del propio cargo o categoría o criterios similares.¹⁴³

El artículo 12 bajo el acápite de la irrenunciabilidad, sanciona de nulidad toda convención que suprima o reduzca los derechos previstos en la ley..., sanción sobre la que vuelve reiteradamente el artículo 13 prescribiendo que tal sanción que afecte a las cláusulas peyorativas. Es decir, por disposición legal simultáneamente se eliminan normas del contrato individual (las nulas por oposición a las más favorables de la ley o del convenio) sino que se integra o completa de nuevo el contrato mediante la sustitución legalmente dispuesta. La ley simultáneamente crea la laguna contractual (nulidad de la cláusula) y el remedio (integración: sustitución de la cláusula); solo que

¹⁴³ FERNANDEZ CAMPON, Raúl, Régimen de Contrato de Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1997, p.23

no se trata de una integración supletoria, por mera carencia de normas contractuales sino de integración imperativa por eliminación e introducción forzosa de normas.¹⁴⁴

Pareciera, a nuestro modo de ver, que la cuestión es algo más simple. Las normas del ordenamiento jurídico que garantizan condiciones mínimas tienen intrínseca aptitud para regular directamente los vínculos contractuales individuales, lo cual no es contradictorio con la circunstancia de que las denota una consustancial vocación de ser desplazadas o postergadas en su aplicación por normas más favorables de rango inferior. El carácter peyorativo de esas normas inferiores determina su ineptitud para producir aquel desplazamiento y su nulidad como configuración de ello; suprimido el factor de desplazamiento, la norma laboral recupera su aplicabilidad plena en el contexto de su vigencia nunca comprometida.

De aquí que la ley o el convenio colectivo ulterior privan de efectos a las cláusulas del contrato individual anterior que resultan menos beneficiosas. En cambio, para nada comprometen la plena vigencia de esas otras cláusulas el contrato individual que continúan consagrando beneficios superiores a los de la nueva norma. Uno y otro efecto no son sino consecuencia del principio de norma mínima y de la naturaleza misma de la norma laboral; su relativa imperatividad. Es en efecto imperativa en relación al carácter mínimo irreductible de sus preceptos; ello explica la pérdida de validez de las cláusulas menos favorables del contrato individual. Es, por el contrario, meramente dispositiva respecto de estipulaciones mejores, lo que justifica clara y suficientemente la preservación de los mejores beneficios adquiridos al nivel de la pactación individual.

¹⁴⁴ GOLDIN, Adrián. Autonomía colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos. Instituto de investigaciones jurídicas y sociales Ambrosio L. Gioja. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales U.B.A. Cuaderno de Investigación 22. Buenos Aires, Argentina, 1991.

- **Sección II: Validez de la renuncia**

Como establecimos en el capítulo anterior, la renuncia de derecho es válida luego de culminado el vínculo contractual que unía a las partes, en este caso al trabajador y al empleador.

Ahora bien, esta renuncia no es ilimitada ya que el mismo Código establece en su Artículo 669 que *“queda prohibida toda transacción o renuncia de los derechos reconocidos por sentencias de los tribunales de trabajo favorables al trabajador”*¹⁴⁵.

Mientras que el Artículo 96 del Reglamento número 258-93 precisa que *“la sentencia de los tribunales de trabajo de que trata el Artículo 669 del Código de Trabajo, son las sentencias con calidad de la cosa irrevocablemente juzgada”*¹⁴⁶.

De lo anterior podemos decir que para que la renuncia de derechos sea considerada como válida debe realizarse en el tiempo comprendido entre la terminación del contrato de trabajo y una sentencia con calidad de la cosa irrevocablemente juzgada.

Ahora bien, es preciso destacar que no basta que haya culminado el vínculo contractual para que sea válida la renuncia, sino que existe un factor muy importante a tomar en cuenta, y es la voluntad del trabajador, ya que si el trabajador se ve forzado por el empleador a renunciar a sus derechos, dicha renuncia no sería admisible.

Esta postura es ampliamente aceptada por nuestra Suprema Corte de Justicia, la cual establece que si bien la prohibición de renuncia o limitación de derecho de los

¹⁴⁵ Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 669.

¹⁴⁶ Reglamento número 258-93 para la aplicación del código de trabajo, Artículo 96.

trabajadores aplica en el ámbito contractual, lo que otorga a éstos la libertad de llegar a transacciones, desistimiento y acuerdo que implique la reducción de sus derechos una vez concluida la relación laboral, para que la misma sea aceptada como válida es necesario que haya constancia de que ésta es producto de la manifestación voluntaria del trabajador¹⁴⁷.

En este mismo sentido, otra sentencia de este mismo Tribunal indica que si bien es cierto que se ha establecido en forma reiterada el criterio de que, nada obsta para el trabajador una vez finalizado el contrato de trabajo pueda llegar a acuerdos transaccionales y a expedir recibos de descargos en los que se manifieste la voluntad libérrima del trabajador ajena a toda presión del empleador, de renunciar a sus derechos, ya que esto es posible hasta tanto dichos derechos no hayan sido reconocidos por una sentencia irrevocable del tribunal, no menos cierto es que es imprescindible, para la validez de dicha transacción que en dicha convención se plasme de forma libre, inequívoca y voluntaria la intención del trabajador de transigir sobre derechos y acciones que le pertenecen¹⁴⁸.

La normativa legal de Argentina (Artículo 12 Ley Contrato) declara nula y sin valor tanto la renuncia anticipada o renuncia a normas imperativas como el negocio liberatorio unilateral, ya que la renuncia sólo extingue la obligación cuando fue aceptada por el deudor, (como se establece en el Artículo 868 del Código Civil Argentino: “Toda persona capaz de dar o de recibir a título gratuito, puede hacer o

¹⁴⁷ Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana 29 de septiembre de 2004, B.J. 1126, p. 92

¹⁴⁸ Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana 10 diciembre de 2008, B.J. 1117, p. 483

aceptar la renuncia gratuita de una obligación. Hecha y aceptada la renuncia, la obligación queda extinguida”¹⁴⁹).

1 Momento en que se aplica

Para nuestro estudio, resulta de gran importancia determinar el momento preciso en que se aplica la renuncia, y aquel en el cual sería inválida. En tal sentido, debemos precisar que durante la vigencia del contrato de trabajo no es aceptada la renuncia, ya que el trabajador se encuentra en una situación de inferioridad frente al empleador, por lo que su voluntad podría verse coaccionada por éste.

Esta última postura es apoyada por una parte de la doctrina, la cual plantea que las renunciaciones efectuadas durante la vigencia del contrato de trabajo son nulas, ya que el consentimiento del trabajador a la hora de la renuncia se encuentra viciado por la situación de subordinación en que se encuentra frente al empleador.

Asimismo, la doctrina admite sin vacilación que no se puede renunciar a ningún derecho establecido por la ley o por un convenio colectivo de trabajo al momento de formarse el contrato de trabajo. Es decir, las partes no pueden pactar menos de lo mínimo establecido por la Ley para los trabajadores, y en caso de suceder, dicha cláusula sería nula, tal y como lo establece el artículo 38 de Código de Trabajo, el cual establece que “*son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este Código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran*”.

¹⁴⁹ Código Civil de la República de Argentina. Artículo 868

Este artículo plantea que en virtud de que las disposiciones legales constituyen parte de todo contrato de trabajo, si son normas mínimas aplicables a toda relación de trabajo, y se imponen a las partes, y tienen carácter de orden público, no pueden ser renunciables; por cuanto, no pueden ser modificadas contractualmente; no pueden ser alteradas por el empleador, salvo para favorecer al trabajador. Ellas tienen un carácter definitivo¹⁵⁰.

Ahora bien, en virtud de todo lo anteriormente establecido, resulta indiscutible que la renuncia sólo sería válida si se realizara luego de la ruptura del vínculo laboral. En este sentido, el profesor Alburquerque plantea que entre la terminación del contrato y la fecha de la sentencia con autoridad irrevocable de la cosa juzgada el trabajador sólo puede renunciar o transar los derechos inciertos o contrapuestos que provocaron el litigio y que eventualmente pudieran ser reconocidos en la decisión judicial. En cambio, si el derecho es cierto y existente, la renuncia es inadmisibles, aunque se produzca después de la terminación del contrato¹⁵¹.

Asimismo, el profesor Hernández Rueda indica que es nulo todo pacto o acuerdo convencional que tenga por objeto la renuncia o limitación de un derecho legalmente irrenunciable, esto es, reconocido por la ley al trabajador o establecido en beneficio del trabajador por una sentencia con la autoridad irrevocable de la cosa juzgada. En este caso, la renuncia convencional o transacción de derechos no es permitida. Es nula

¹⁵⁰ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, Op. Cit., p 195.

¹⁵¹ ALBURQUERQUE, Rafael. Op. Cit., p. 144.

toda renuncia o limitación convencional de derechos legalmente irrenunciables. Mientras que, cuando el derecho es controvertido, es válida la transacción¹⁵².

En este sentido, nuestra Suprema Corte de Justicia establece que los trabajadores retoman su facultad de renunciar a sus derechos una vez haya cesado la subordinación jurídica a que estuvieron sometidos como consecuencia de su relación contractual, no considerando el legislador que sus necesidades económicas y la precariedad en que desenvuelven su existencia les impidan actuar voluntariamente, pues de ser así la transacción y renuncia de derechos no sería permitida en las circunstancias que lo hace el artículo 669 del Código de Trabajo¹⁵³.

Igualmente, este mismo Tribunal establece que la prohibición de renuncia se circunscribe al ámbito contractual y no después de la finalización del contrato de trabajo¹⁵⁴, siendo válido todo recibo de descargo expedido con posterioridad a dicho contrato aun cuando después de recibido el pago se comprobara diferencia a favor del trabajador, siempre que el trabajador no haga consignar en el momento de expedir el recibo su inconformidad con el pago y reservas de reclamar sus derechos¹⁵⁵.

En otra decisión de este mismo Tribunal de Justicia se establece que el impedimento de renuncia de derechos que establece el V Principio Fundamental del Código de

¹⁵² HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, Op. Cit., p. 40.

¹⁵³ Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 6 de febrero de 2002, B.J. 1095, p.586

¹⁵⁴ Sentencia Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana.18 de febrero de 1998, B.J. 1047, p. 391; 21 de febrero de 2001, B.J. 1083, p. 464; 25 de febrero de 1998, B.J. 1047, pp. 453-459; y 21 de febrero de 2001, B.J. 1083, p. 683.

¹⁵⁵ Sentencia Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. No. 3 del 19 de julio de 2000, B.J. 1076, p. 23.

Trabajo sólo tiene efecto dentro del ámbito contractual, no así después de la terminación del contrato de trabajo¹⁵⁶.

Es decir, después de terminado el vínculo contractual que une al empleador y al trabajador, y antes de una sentencia que adquiriera la cosa irrevocablemente juzgada, es válida toda renuncia de derechos por parte del trabajador, sin importar que los derechos que se renuncien sean de naturaleza litigiosa o no.

2 Situaciones que Escapan a la Renuncia

Existen situaciones similares a la renuncia de derechos en materia laboral, las cuales en virtud de su naturaleza escapan a la aplicación de la renuncia, como son la renuncia al empleo(2.1), la conciliación (2.2), la prescripción (2.3), la caducidad (2.4), y la novación (2.5). Cada una de estas situaciones será analizada a continuación, a los fines de diferenciarlas de la renuncia.

2.1 Renuncia al empleo

Se denomina renuncia al empleo a la extinción del vínculo laboral dispuesta unilateralmente por el trabajador sin que exista causa imputable al empleador¹⁵⁷.

En cierto modo, la renuncia al empleo tiene mayor importancia que la renuncia a tal o cual derecho, porque importa no sólo la resignación de derechos, sino la pérdida

¹⁵⁶ Sentencia Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana.22 de noviembre de 2000, B.J. 1080, p. 810.

¹⁵⁷ DE DIEGO, Julián Arturo. Op. Cit., p. 512.

voluntaria de una posición, de la cual se derivan una serie de derechos actuales y potenciales¹⁵⁸.

La renuncia al empleo no está prohibida, porque de prohibirse se llegaría al absurdo de condenar prácticamente al prestador de obre a trabajos forzados, trasformando una providencia legal originada en la exclusiva preocupación de tutelar a los trabajadores en una disposición conculcadora de su libertad¹⁵⁹.

La renuncia al empleo, por escrito y mediante telegrama colacionado, en virtud de la cual el trabajador ha tomado la decisión unilateral de extinguir el vínculo con su empleador, debe ser un acto expreso y formal. Es el modo elegido por el legislador para evitar que el trabajador, sorprendido en su buena fe o por inexperiencia o impericia, pueda caer en alguna forma tácita que no revele su íntima convicción de extinguir el contrato¹⁶⁰.

La prohibición de renunciar a los derechos no incluye la imposibilidad de renunciar al derecho a trabajar en un caso particular, es decir, a renunciar al empleo. Sin embargo, para que no queden dudas sobre la voluntad del dependiente, la Ley de Contrato de Trabajo exige que la renuncia se materialice por telegrama colacionado o ante la autoridad administrativa laboral¹⁶¹.

¹⁵⁸ PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit., p. 116.

¹⁵⁹ *Ibíd.*

¹⁶⁰ DE DIEGO, Julián Arturo. Op. Cit., p. 512.

¹⁶¹ GALLO, Gustavo. El Trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2001, p. 33

2.2 Conciliación

En el derecho del trabajo existe un sistema de conciliación especial que tiende a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver un conflicto ya surgido¹⁶², el cual se denomina conciliación.

La conciliación es un acuerdo que hacen partes sobre una disputa o conflicto de cualquier naturaleza que bien puede alcanzarse con la intervención de un tercero, con independencia de la naturaleza de este último¹⁶³, es una forma de dar fin a un conflicto entre las partes, donde se pacta una solución que, normalmente, implica concesiones recíprocas y el pago de indemnizaciones o compensaciones inferiores a las que se reclaman conforme a la estricta aplicación de las normas vigentes¹⁶⁴.

Según Américo Pla Rodríguez, la conciliación constituye un intento de solucionar por vía amistosa un diferendo que se ha sometido o se va a someter a la justicia. En él interviene necesariamente un funcionario estatal que busca una solución de común acuerdo, en contacto directo con las partes.

La naturaleza jurídica de la función conciliatoria es la de equivalente jurisdiccional, justificada por sus fines, que son soluciones acordadas, o compuestas entre las partes

¹⁶² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral, Op. Cit., p. 121.

¹⁶³ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO CASTILLO, Carlos, SANCHEZ-CATAÑEDA, Alfredo, La justicia laboral: administración e impartición, primera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, 2005, México, p. 101.

¹⁶⁴ DE DIEGO, Julián Arturo. Op. Cit., p. 512.

cuyos intereses encontrados logran un punto intermedio, su común acuerdo alcanza la fuerza legal y les obliga a lo pactado¹⁶⁵.

Ahora bien, los procedimientos varían mucho de uno a otro país, pero lo general, de fracasar las negociaciones directas entre empleadores y trabajadores, interviene el Estado, ya mediante un organismo mixto, o ya valiéndose de un funcionario especial. De llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene fuerza de los demás pactos entre empresarios y trabajadores¹⁶⁶.

La conciliación no implica necesariamente una renuncia, pero puede llevar a ella. Diríamos que la conciliación es el marco o el procedimiento de solución, uno de cuyos resultados posibles es la renuncia. Pero del mismo modo como puede haber renuncia sin conciliación, puede haber conciliación sin renuncia. Incluso, ambos conceptos pertenecen a planos diferentes: uno al plano de los procedimientos; otro al plano de las decisiones sustantivas.

Cabe distinguir entre pretensión y derecho, ya que la conciliación solo es válida respecto de la primera porque el segundo es irrenunciable por el trabajador en principio. Por su parte, la doctrina tradicional insiste en la conciliación como elemento estructural del ordenamiento laboral fundamentando muchas situaciones para llevarla a cabo, sin advertir que, de ese modo, puede obstaculizarse el derecho a la justicia que obra en la esfera de todo ciudadano¹⁶⁷.

¹⁶⁵ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO CASTILLO, Carlos, SANCHEZ-CATAÑEDA, Alfredo, Op. Cit., p. 102.

¹⁶⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral, Op. Cit., p. 121.

¹⁶⁷ CAPON FILAS, Rodolfo; GIORLANDINI, Eduardo, Op. Cit., p. 99.

Por su parte, la concepción sistémica sólo reconoce la conciliación de intereses colectivos como estructural mientras insiste en que el trabajador tiene derechos cierto a una justicia rápida y eficiente, por lo cual cuestiona seriamente las instancias obligatorias de conciliación individual¹⁶⁸.

El principio de irrenunciabilidad establecido en la ley tanto de República Dominicana como en la Argentina no es absoluto, ya que la ley admite los llamados negocios transaccionales, conciliatorios y liberatorios. En los dos primeros se resignan fundamentalmente pretensiones mutuas que pueden ser más o menos ciertas o procedentes, mientras que en los liberatorios existe una renuncia a un crédito, es decir, se asiste a una liberación del obligado. Para la procedencia de este temperamento excepcional, la ley de fondo exige, como condición de validez, no sólo que el acuerdo se celebre con intervención de la autoridad judicial o administrativo-laboral, sino también la emisión, por parte del órgano oficial, de un favorable y fundamento juicio de valor sobre la conveniencia y justicia de la solución alcanzada.

En Argentina, con la sanción de la ley 24.635 de Conciliación Laboral Obligatoria, se estableció un régimen gratuito para el trabajador y sus derechohabientes, en virtud del cual todos los reclamos individuales y pluri-individuales que versen sobre conflictos de derechos, de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, serán dirimidos con carácter previo a la demanda judicial ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.¹⁶⁹

¹⁶⁸ *Ibíd.*

¹⁶⁹ FERNANDEZ CAMPON, Raúl. Op. Cit. P. 27

En República Dominicana la figura de la Conciliación Laboral se encuentra regido por el Principio XIII del Código Laboral, el cual establece que se instituye como obligatorio el preliminar de conciliación y por los artículos 508 y siguientes de la misma disposición legal. La acción se inicia mediante demanda escrita de la parte que reclama dirigida al juez del tribunal competente y entregada al secretario de dicho tribunal con los documentos que la justifique, si los hay, de todo lo cual se expedirá recibo.

La conciliación se debe promover en el ámbito de la justicia y de la equidad, es decir, sin renuncia de derechos y sin violar o incumplir reglas jurídicas¹⁷⁰.

2.3 Prescripción

El concepto de prescripción es, ciertamente, un concepto difícil. La doctrina ha dado diversas definiciones y le ha dedicado mucho espacio a su estudio, sin que el resultado sea del todo satisfactorio.

En tal virtud, la prescripción se define como la pérdida de la posibilidad de demandar, o de ejercer una acción, por el transcurso del tiempo¹⁷¹, es decir, es una manera de adquirir o extinguir acciones, por el transcurso del tiempo y la inactividad del acreedor.

¹⁷⁰ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO CASTILLO, Carlos, SANCHEZ-CATAÑEDA, Alfredo, Op. Cit., p. 111.

¹⁷¹ GALLO, Gustavo. Op. Cit., p. 34

Asimismo, se puede definir como la pérdida de la acción emergente de un derecho, como consecuencia del transcurso de cierto plazo, durante el cual aquel derecho no se ejerció¹⁷².

En nuestra legislación, la prescripción en materia laboral se encuentra consagrada en los Artículos 702 al 704 del Código de Trabajo. En tal virtud, el Artículo 702 establece que *“prescriben en el término de dos meses: 1o. Las acciones por causa de despido o dimisión; 2o. Las acciones en pago de las cantidades correspondientes al desahucio y al auxilio de cesantía”*¹⁷³.

Dicho texto legal se refiere a la prescripción de las acciones por causas de despido, dimisión o de terminación del contrato por desahucio (despido con preaviso). En estos casos prevé un plazo de dos meses a contar de la terminación del contrato. Se trata de las acciones en pago de las prestaciones laborales (preaviso y auxilio de cesantía) y de la indemnización por despido o dimisión de que trata el Artículo 95 del Código de Trabajo.¹⁷⁴

Por otro lado, el Artículo 703 indica que *“las demás acciones, contractuales o no contractuales, derivadas de las relaciones entre empleadores y trabajadores y las acciones entre trabajadores, prescriben en el término de tres meses”*¹⁷⁵. En este sentido, el profesor Hernández Rueda establece que este Artículo se refiere a las acciones derivadas de las relaciones entre patronos y trabajadores o entre trabajadores,

¹⁷² PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit., p. 123.

¹⁷³ Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 702.

¹⁷⁴ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, T.2, Editora Corripio, Santo Domingo, 2002, p. 591.

¹⁷⁵ Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 703.

distintas a las acciones por causas de horas extraordinarias y de las acciones por causa de despido, dimisión o desahucio.

Dichas acciones son las correspondientes a los derechos reconocidos por la ley o el contrato al trabajador, entre las que cabe mencionar las acciones en pago del salario, vacaciones anuales, salario de Navidad, participación en las utilidades dejadas de pagar y la prescripción de la acción en el caso que se trata en el párrafo final del Artículo 75 del Código de Trabajo¹⁷⁶, el cual establece que *“si el trabajador ejerce el desahucio contra un empleador que ha erogado fondos a fin de que aquél adquiera adiestramiento técnico o realice estudios que lo capaciten para su labor, dentro de un período igual al doble del utilizado en el adiestramiento o los estudios, contado a partir del final de los mismos pero que en ningún caso excederá de dos años, su contratación por otro empleador, en ese período, compromete frente al primer empleador la responsabilidad civil del trabajador y además, solidariamente, la del nuevo empleador”*.

Finalmente, el Artículo 704 establece que *“el término señalado para la prescripción comienza en cualquier caso un día después de la terminación del contrato, sin que en ningún caso puedan reclamarse derechos nacidos con anterioridad al año de haberse terminado el contrato”*¹⁷⁷. Este texto legal contiene dos disposiciones importantes, en primer lugar, dispone a partir de cuándo empieza a correr el plazo de la prescripción

¹⁷⁶ HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo anotado, T.2, Op. Cit., p. 592.

¹⁷⁷ Código de Trabajo de la República Dominicana, Artículo 704.

en materia de trabajo; y, en segundo lugar fija un límite para la reclamación de los derechos nacidos con anterioridad a último año de servicio prestado.¹⁷⁸

En este sentido nuestra Suprema Corte de Justicia ha establecido que las acciones cuya prescripción no se vence en el plazo de tres meses contemplado por el Artículo 703, son las que persiguen el pago de horas extraordinarias, que por mandato del Artículo 702 del Código de Trabajo prescribe en el término de un mes, y las originadas por causa de despido, dimisión o desahucio, a las que el Artículo 702 del mismo código fija un plazo de dos meses, por lo que todas las demás acciones ejercidas ante los tribunales de trabajo, sea cual fuere su naturaleza, están regidas por el artículo 703¹⁷⁹.

En la doctrina se discutió si el derecho del trabajo debe admitir o no la prescripción de la acción de los eventuales derechos irrenunciables que tiene el trabajador en general. La conclusión final es que la prescripción es una forma de dar certeza y seguridad jurídica, ya que los derechos de las personas no son ilimitados.¹⁸⁰

La prescripción motivaciones de seguridad jurídica antes que de justicia, pues de lo contrario, es decir, si no existiera la prescripción, se deberían conservar innumerables comprobantes liberatorios de los pagos efectuados y las transacciones se tornarían lentas e inseguras, al estar siempre sujetas a lo que un tercero pudiera reclamar por obligaciones contraídas muchos años atrás¹⁸¹.

¹⁷⁸ HERNANDEZ RUEDA, Lupo, Código de Trabajo anotado, T.2, Op. Cit., p. 594.

¹⁷⁹ Sentencia de la Suprema Corte de la República Dominicana. 27 de octubre 2004, B.J.1127, p. 997.

¹⁸⁰ DE DIEGO, Julián Arturo. Manual de Derecho Del Trabajo y Seguridad Social. Lexisnexis, Abeledo Perrot. 2002, p. 115

¹⁸¹ GALLO, Gustavo. Op. Cit., p. 34.

Aunque cada sujeto de derecho es libre para decidir cuándo va ejercer sus derechos, esa libertad no es ilimitada, o, mejor dicho, la oportunidad en que se ejerce cada derecho no siempre es indiferente desde el punto de vista de la eficacia del derecho mismo¹⁸².

En la prescripción no se pierde el derecho sino la acción. La obligación correlativa al derecho respectivo se convierte en una obligación natural. Ferro explica sus efectos de esta manera: la inercia por parte del titular del derecho trae como consecuencia que, por razones de seguridad jurídica, la acción como derecho no produzca el correlativo deber del Estado de proteger las situaciones mediante una sentencia favorable, o, mejor dicho, que este se libere de esa carga. Por eso es que los efectos de este instituto se proyectan con respecto a la acción y no se refieren al derecho; la obligación se transforma en natural y si el deudor la cumple no puede repetir el pago¹⁸³.

Por otro lado, los acuerdos transaccionales solo deben considerarse válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite tales actos, se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.¹⁸⁴

En este sentido, podemos decir que el derecho privado puede legitimarse, ceder, conceder, establecer quitas, pero en materia laboral los derechos son irrenunciables y

¹⁸² PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit., p. 123.

¹⁸³ FERRO, Horacio. La Renuncia y la Prescripción el Derecho del Trabajo, en la revista "Derecho del Trabajo", 1950, p 456, citado por PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit., p. 124.

¹⁸⁴ CAPON FILAS, Rodolfo; GIORLANDINI, Eduardo. Op. Cit., p. 496.

la transacción cobra un significado especialísimo, dado que sólo serán aprobadas cuando importe justa composición de derechos e intereses.¹⁸⁵

2.4 Caducidad

La caducidad es un mecanismo mediante el cual se pierde un derecho por el transcurso de los plazos legalmente determinados.¹⁸⁶ Ésta es operada de pleno derecho, por el simple transcurso del tiempo, produciendo sus efectos aunque el beneficiario de ella no la invoque. No se limita a la pérdida de la acción, sino que determina la pérdida del propio derecho¹⁸⁷, ya que se funda en la presunción legal de que el titular ha abandonado dichos derechos.

El criterio de nuestra Suprema Corte de Justicia es que según el Artículo 704 del Código de Trabajo, no es posible la reclamación de ningún derecho nacido con más de un año de antelación a la terminación del contrato de trabajo. El régimen de las caducidades está regulado por el Código de Trabajo, el cual establece cuales son los plazos que deben ser observados para inicio de la demanda y la realización de los actos procesales, siendo clara la disposición que impide la reclamación de derechos que se hayan adquirido durante la ejecución del contrato de trabajo, si en el transcurso del hecho que genera ese derecho y la terminación del contrato han transcurrido más de un año, por lo que en esta materia no es posible recurrir al derecho supletorio en búsqueda de un plazo para la caducidad del derecho.¹⁸⁸

¹⁸⁵ CAPON FILAS, Rodolfo; GIORLANDINI, Eduardo. Op. Cit., p. 496.

¹⁸⁶ DE DIEGO, Julián Arturo. Op. Cit., p. 158.

¹⁸⁷ PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit., p. 124.

¹⁸⁸ Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana. 10 de enero 2007, B.J. 1154, p. 1341.

Por otro lado, debemos destacar que la caducidad se asimila a la prescripción en que ambas propenden a la seguridad jurídica y requieren para su procedencia la inacción del titular del derecho, al punto que todavía alguna doctrina las confunde. Sin embargo, la caducidad tiene por objeto el derecho, es establecida con relación a éste y tiene por función inmediata extinguirlo mientras que la prescripción tiene por objeto la acción, es establecida con relación a ésta y tiene por función inmediata extinguirlo.¹⁸⁹

Mientras, la caducidad se diferencia de la prescripción en que en ésta, el transcurso del término, hace perder la pretensión accionable al titular del derecho para hacer valer el poder jurídico otorgado por el ordenamiento legal, y en consecuencia, una obligación civil se transforma en natural. Por tanto, el titular de la acción sólo conserva un derecho subjetivo. En cambio, en la caducidad se traduce en la pérdida *ope legis* del derecho no deducido o de los poderes jurídicos de los cuales dependían el nacimiento o la consolidación de un derecho o acción¹⁹⁰.

Por otro lado, Rodolfo Capón Filas¹⁹¹ establece algunas diferencias entre la caducidad y la transacción, tales como:

- a) La caducidad no es una institución general como la prescripción, de modo que sólo afecta ciertos derechos que nacen con una vida limitada en el tiempo;

¹⁸⁹ CAPON FILAS, Rodolfo; GIORLANDINI, Eduardo. Op. Cit., p. 61.

¹⁹⁰ PEREZ, Benito. Derecho del Trabajo, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1983, p. 166.

¹⁹¹ CAPON FILAS, Rodolfo; GIORLANDINI, Eduardo. Op. Cit., p. 62.

- b) La caducidad no puede verse suspendida o interrumpida en su curso, como la prescripción;
- c) La caducidad, también a diferencia de la prescripción puede ser pronunciada, de oficio;
- d) Los plazos de caducidad son necesariamente más reducidos que los de la prescripción; y
- e) La caducidad no proviene solamente de la ley, como la prescripción, a menos que exista en el derecho positivo una normativa que disponga lo contrario.

2.5 Novación

En la práctica laboral se suele presentar frecuentemente la sustitución de las condiciones en que se venía prestando el trabajo. Técnicamente, esa modificación de las condiciones del trabajo puede definirse como una novación. Ahora bien, no debe confundirse la novación con la renuncia, ya que en la renuncia existe una voluntad de separarse de un derecho cuya titularidad poseemos, mientras que en la novación la intención es reemplazar unos derechos por otros¹⁹².

En la novación debe evitarse que se esconda una renuncia, como sería el caso de un contrato de duración indeterminada que se sustituyera por un contrato de duración

¹⁹² PLA RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit., p. 122.

determinada, con lo que se estaría renunciando al beneficio de la estabilidad¹⁹³. Sin embargo, si sería aceptada una novación en el caso contrario, es decir, en caso de que un contrato de duración determinada se sustituyera por uno de duración indeterminada.

El cambio en las condiciones de trabajo podría resultar una mejoría, un empeoramiento, o bien podría no tener ninguna implicación para el trabajador, sin embargo, cada caso deberá ser analizado en particular para comprobar que no conlleve una renuncia de derechos o una violación a las leyes,

2.6 Desistimiento

El desistimiento es el pedido del actor, dirigido al juez de la causa, por el cual manifiesta la causa de hacer cesar la instancia, deshaciendo la relación procesal surgida entre él, el demandado y el Estado¹⁹⁴.

Esta figura es reconocida por nuestra Suprema Corte de Justicia, la cual estableció en una sentencia que “los ex trabajadores pueden firmar actos de desistimiento, renuncia, transacciones y llegar a acuerdos conciliatorios una vez concluida la relación contractual”¹⁹⁵.

¹⁹³ *Ibíd.*

¹⁹⁴ NIEDERAUER CORREA, Alcione. A desistencia no processo do trabalho, en revista Legislaçao do Trabalho, septiembre 1974, p. 825, citado por PLA RODRIGUEZ, Américo. Ob. Cit., p. 121.

¹⁹⁵ Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana No. 11, 8 de diciembre de 1999, B.J. 1069, p. 597.

Debe distinguirse si el desistimiento solo importa una clausura de la acción iniciada o si llega a ser una renuncia de derechos. En la primera, es decir, la clausura de la acción iniciada, el trabajador conserva intacta la posibilidad de reiniciar la acción cuando lo crea oportuno, siempre que no se haya operado prescripción o caducidad. En este caso se requiere el consentimiento de la otra parte, ya que puede oponerse legítimamente a él, si prefiere que quede dilucidado el problema sometido a la decisión judicial¹⁹⁶.

En la segunda, es decir, en la renuncia de derechos, el trabajador se desprende del derecho sustantivo, y por tanto, constituye una de las diversas formas de concretar la renuncia de un derecho. En este caso no se requiere el consentimiento de la otra parte, ya que la renuncia es un acto unilateral, del cual no puede desprenderse ningún perjuicio para quien se beneficia con ella. Pero en materia laboral queda claramente alcanzado por la prohibición de renunciar¹⁹⁷.

En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de República Dominicana establece que pudiendo implicar el desistimiento de una acción judicial, basada en la reclamación de derechos derivados por la acción del contrato y no por la terminación de éste, renuncia de derechos, es necesario que antes de decretar su validez el tribunal apoderado verifique si el desistimiento contiene esa renuncia, y confronte la fecha de la terminación del contrato de trabajo con la fecha atribuida al acto de desistimiento,

¹⁹⁶ PLA RODRIGUEZ, Américo. Ob. Cit., p. 121.

¹⁹⁷ *Ibíd.*

pues solo así se podría determinar si en el momento en que ese acto se originó el trabajador estaba en facultad de delimitar o renunciar a sus prerrogativas¹⁹⁸.

Como bien indica la sentencia precitada, se debe determinar el momento en el cual se realizó el desistimiento, ya que si fue mientras estaba vigente el contrato de trabajo, esta renuncia estaría afectada de nulidad, ya que iría en contra del V Principio Fundamental, el cual plantea la irrenunciabilidad de derechos.

¹⁹⁸ Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana. 6 de septiembre de 2006, B.J. 1150, p. 3698.

RECOMENDACION

En la práctica se advierte la violación del principio de irrenunciabilidad de los derechos y el uso abusivo del *ius variandi*: los trabajadores “pactan” la reducción de su remuneración o la extensión de su jornada a cambio de nada. Los trabajadores aceptan la disminución de la remuneración, violatoria del *ius variandi*, teniendo en cuenta el alto índice de desocupación, subocupación y trabajo no registrado y el entendimiento de que en un eventual nuevo empleo la remuneración será aún menor; de allí también que pocos trabajadores recurran a la justicia reclamando diferencias salariales.

La realidad indica que los trabajadores no sólo no se consideran despedidos y menos aún retienen tareas, sino que lisa y llanamente no hacen absolutamente nada: consienten silenciosamente. Las encuestas demuestran que el empleo y el miedo a perderlo es una preocupación central de toda la sociedad y que en la mitad de las empresas la decisión de reducir el salario ni siquiera se negocia con el trabajador afectado: la gerencia toma la decisión e invita a aceptar la baja salarial o a que el empleado se considere despedido. Solo un 15% de las empresas acuerda con el sindicato la reducción salarial, y el 6% lo hizo con la comisión interna. Hasta fines del año 2001 el descenso de los salarios se produjo porque muchas empresas negociaron rebajas nominales de salarios a cambio de no producir despidos y otras reemplazaron trabajadores de mejores remuneraciones por otros con salarios más bajos. Desde la devaluación, el deterioro de las remuneraciones se fundamenta en el aumento de los precios y la inflación.¹⁹⁹

¹⁹⁹ GRISOLIA, Julio. Op.Cit. P.41

En general, hay consenso en que la irrenunciabilidad de los derechos laborales ha sido instituida por las leyes, como concreción del principio de irrenunciabilidad, tanto por considerarse parte del orden público como por presumirse que hay vicios implícitos de la voluntad del dependiente, o incluso, por una conjunción de ambas razones. Está claro que la irrenunciabilidad fue plasmada como una de las técnicas instrumentales para cumplir el principio protectorio, ya que sería racionalmente inconcebible un derecho del trabajo protectorio posible de renunciar; así como también parece visible que los grados o alcances de la irrenunciabilidad pueden cambiar según algunas variables del sistema jurídico, tales como la tasa de desempleo, el régimen de estabilidad, el monto y la extensión de las asignaciones por desempleo, etc.

El legislador, parece haber limitado la irrenunciabilidad a los derechos imperativamente concedidos por la ley o los surgidos de los convenios colectivos. En efecto, he quedado persuadido de que el texto de dicha norma legal expresa lo que la tesis restrictiva indica, es decir que solo son renunciables los derechos no devengados de fuente imperativa y de orden público.

El derecho del trabajo ha nacido en el mundo, a través de los tiempos, al reconocerse que, como regla, los dependientes se encuentran en inferioridad de condiciones culturales, económicas y contractuales frente a sus empleadores, circunstancia que les impide negociar en igualdad de condiciones y, consecuentemente, tanto obtener lo mínimo que necesitan como mantener en su patrimonio lo que hayan conseguido.

Para reparar la incapacidad de obtener lo que los dependientes necesitan, el Estado dicta normas que establecen las condiciones laborales que la sociedad juzga como mínimamente necesarias y justas, así como más tarde aceptó que esa función sea también cumplida por la negociación colectiva. Para que los subordinados puedan mantener lo obtenido le otorgan a sus derechos irrenunciabilidad.

Como dice Arckerman, resulta difícil disimular que el trabajo realizado por necesidad y bajo subordinación, es decir, sometido a los poderes del empleador, supone para la persona que trabaja una inevitable pérdida de libertad y esta situación a la que quiere dar respuesta el derecho del trabajo operando no sólo en el acotamiento de la libertad resignada sino, al mismo tiempo, compensando la reducción de libertades con seguridades.²⁰⁰

Por eso mismo, este perspicaz autor afirma que el derecho laboral es una respuesta jurídica y normativa que reconoce tanto la falta de libertad de quien es contratado como la resignación de la libertad que supone la sumisión a los poderes jerárquicos del empleador y, a partir de tales reconocimientos, despliega una serie de reglas y diseña un conjunto de medios técnicos para poner límites tanto a las consecuencias de la posición de supremacía del empleador como a la reasignación de libertad por el trabajador, postulaciones que comparto.

Postulo también, que la ley no puede desentenderse de los efectos que el sometimiento del dependiente a la voluntad patronal tendrá a la hora de negociar la defensa de otros derechos, no solo los básicos que integran el orden público laboral ya adquiridos.

Con ese fundamento, la irrenunciabilidad debiera proteger todo derecho pues esta disciplina se basa en la idea constatada universal y constantemente de que los empleadores están en condiciones, como regla, de imponer sus voluntades a los trabajadores dependientes, de modo que las mismas razones que llevan a formular la necesidad de la irrenunciabilidad, como principio, para defender los derechos nacidos en el área del orden público, tornan equitativo extenderlos a todo derecho del

²⁰⁰ ACKERMAN, Mario. Introducción a la Teoría General del Derecho del trabajo, en Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I.

dependiente; pues sería injusto permitir que el mayor poder de una de las partes puede perjudicar al más débil de la relación laboral.

Otra pregunta a hacer es, si es lógico que el derecho del trabajo prive de la tutela de la irrenunciabilidad a los derechos contractuales futuros carentes de la cualidad de imperativos. Sostengo que debería adoptarse una norma regulatoria complementaria del actual texto de República Dominicana y Argentina, a fin de compatibilizar la irrenunciabilidad que debe resguardar todo beneficio incorporado al contrato de trabajo del dependiente con una razonable elasticidad contractual, basada en la negociación honesta respaldada por información real y objetiva, que atienda, en el marco de un procedimiento controlado por autoridad competente, a cambios justos y necesarios en el contrato de trabajo tendientes a defender su perdurabilidad y la vida la empresa misma como fuente de empleos. La reforma es necesaria para que resulten irrenunciables todos los beneficios ya incorporados al contrato individual del trabajo, cualquiera que sea suficiente, estableciéndose un mecanismo de negociación onerosa de todos aquellos que no son de orden público o imperativos, a desarrollarse en sede judicial con plena información control y seguridad.

Considero que debería disponerse legislativamente, que cuando un empleador pretenda reducir las remuneraciones o condiciones contractuales con repercusión en el salario de uno o más trabajadores, quede sometido a un procedimiento judicial ante el juez o tribunal de trabajo local.

CONCLUSION

Conforme a las disposiciones de la ley, al trabajador se le atribuyen ciertos derechos, los cuales son irrenunciables. Esto surge como consecuencia de que el legislador al momento de redactar las leyes de trabajo se propuso igualar la posición de las partes en el contrato de trabajo, por lo que estableció la Irrenunciabilidad de Derechos. En tal virtud, el derecho laboral busca proteger esencialmente a la parte más débil de la relación contractual, es decir al trabajador, por lo que los derechos que son consignados en las leyes a su favor resultan irrenunciables, ya que se fundamenta en que son derechos cuya renuncia supondría una violación al orden público. En este sentido, vemos que este carácter irrenunciable e inderogable de las leyes es una consecuencia de la naturaleza de la mayoría de las normas del derecho del trabajo como norma de orden público, lo significa una restricción importante de la autonomía de la voluntad de las partes y del principio de libertad contractual.

Por otro lado, debemos destacar que la regla de la irrenunciabilidad es aplicable en el momento de formarse el contrato de trabajo. Ahora bien, con relación a la renuncia de derechos luego de terminado el vínculo contractual, parte de la doctrina ha establecido que sólo se puede renunciar o trazar los derechos inciertos o contrapuestos que provocaron el litigio y que eventualmente pudieran ser reconocidos en la decisión judicial. En cambio, si el derecho es cierto y existente, la renuncia es inadmisibles, aunque se produzca después de la terminación del contrato.

Asimismo, debemos precisar que las renunciadas efectuadas hasta el momento de la terminación de la relación laboral están afectadas de nulidad, ya que el consentimiento del trabajador a la hora de la renuncia se encuentra viciado por la situación de subordinación en que se encuentra frente al empleador. Es decir, que cualquier acuerdo de renuncia o limitación a los derechos del trabajador mientras se ejecuta el contrato estará afectado de nulidad. En tal virtud, se ha establecido que para que estos derechos sean irrenunciables deben cumplir con ciertos requisitos los cuales son: a) han de ser *derechos legales*, o sea, otorgados en leyes, reglamentos o resoluciones administrativas, b) han de ser *derechos beneficiosos* La ley supone lo son todos los que la otorga al trabajador; pero no lo hace con carácter absoluto, sino que exceptúa a algunos de ellos

que se convierten en renunciables. c) han de ser *derechos subjetivos*, es decir, otorgados por la ley al renunciante y d) deben ser *derechos ciertos*, es decir, derechos reconocidos por la ley, convención o por sentencia con la cosa irrevocablemente juzgada.

Sin embargo la postura que sostiene nuestra Suprema Corte de Justicia es que el trabajador es libre de renunciar a cualquier derecho que le correspondiera luego de finalizado el contrato de trabajo. El impedimento de renuncia de derechos que establece el V Principio Fundamental del Código de Trabajo para los trabajadores, se circunscribe al ámbito contractual, siendo válido el referido recibo de descargo después de la terminación del contrato de trabajo.

Es decir, que para nuestra Suprema Corte de Justicia después de terminado el vínculo contractual que une al empleador y al trabajador, y antes de una sentencia que adquiere la cosa irrevocablemente juzgada, se puede renunciar a todos los derechos, sean estos de naturaleza litigiosa o no, por lo que este Tribunal posee un criterio mucho más abierto en cuanto al alcance de este Principio que la doctrina. No obstante lo anterior, este principio, como los demás principios del derecho laboral, no es absoluto, ya que ninguna ley puede reglar derechos sin fijar límites. En tal virtud, en la presente memoria hemos analizado la renuncia de derechos en materia laboral, como excepción al Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

La renuncia de derechos se manifiesta de distintas maneras, ya sea a través de una transacción, de un recibo por saldo o finiquito, y por el convenio colectivo de trabajo. Ahora bien, para que la renuncia de derechos sea considerada como válida debe realizarse en el tiempo comprendido entre la terminación del contrato de trabajo y una sentencia con calidad de la cosa irrevocablemente juzgada, y debe contar con la voluntad real del trabajador, ya que si el trabajador se ve forzado por el empleador a renunciar a sus derechos, dicha renuncia no sería admisible.

En fin, entendemos que para que un derecho en materia laboral sea renunciado, se deberá cumplir con las condiciones necesarias que establecen las normas laborales. En tal virtud, somos de la opinión de que luego de terminada la relación contractual entre el trabajador y el empleador, y hasta que haya una sentencia de la cosa irrevocablemente juzgada, el principio de irrenunciabilidad de derechos no es aplicable. Lo que indica que es admitida la renuncia de derechos siempre y cuando lo que se renuncie no sea un derecho cierto otorgado por las leyes.

BIBLIOGRAFIA

- **Doctrina**

1. ACKERMAN, Mario Eduardo. Colección de Análisis Jurisprudenciales. Editora La Ley. Buenos Aires, Argentina, 2004
2. ALBURQUERQUE, Rafael. Derecho del Trabajo, T.1, Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2003
3. ARCINIEGA, Federico. Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, 1ra. Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003
4. BORRAJO DACRUZ, Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo, Madrid, España, 1969
5. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral, 2da. Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 2001
6. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen I, Contrato de Trabajo, 3ra. Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1988
7. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo, T. 1, Librería El Ateneo Editorial, Buenos Aires, Argentina, 1979
8. COROMINAS, Joan, Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, Editorial Gredós, 2001
9. CORREA, Oscar Alberto. La Ley. Derecho del Trabajo. Revista crítica mensual de jurisprudencia doctrina y legislación. Año 1990. Tomo L-A. Buenos Aires, Argentina, 1990
10. DE DIEGO, Julián Arturo, Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 5ta. Ed., Buenos Aires, Argentina, 2002
11. DE DIEGO, Julián Arturo. Manual de Derecho Del Trabajo y Seguridad Social. Lexisnexis, Abeledo Perrot. 2002

12. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, T.I, Buenos Aires, 1968
13. DE LA FUENTE, Horacio. Renuncia de derechos y modificaciones del contrato de trabajo, LT Tomo XXXIV
14. DE LA VILLA, Luís Enrique. Instituciones de Derecho del Trabajo, 2da. Edición, Editorial Ramón Areces, Madrid, España, 1991
15. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, Revista de Política Social, ISSN 0034-8724, N° 85, 1970
16. ENNECCERUS. Tratado de Derecho Civil, parte general, volumen 2, Traducción española, Barcelona, España, 1950
17. FABRERA, Jorge. Apuntes de Derecho de Trabajo, Tomo I, Panamá, 1970
18. FERNANDEZ CAMPON, Raúl, Régimen de Contrato de Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1997
19. GALLO, Gustavo. El Trabajo, Abeledo Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2001
20. GOLDIN, Adrián. Autonomía colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos. Instituto de investigaciones jurídicas y sociales Ambrosio L. Gioja. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales U.B.A. Cuaderno de Investigación 22. Buenos Aires, Argentina, 1991
21. GRISOLIA, Julio. Revista de Derecho Laboral. 2004—A, Lexis nexis, Abeledo Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2005
22. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, T.1, Editora Corripio, Santo Domingo, 2002
23. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. Código de Trabajo Anotado, T.2, Editora Corripio, Santo Domingo, 2002
24. HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Manual de Derecho del Trabajo, 9na. Ed., Editora Dalís, Moca, República Dominicana, 2004
25. JARSUN, Juan Carlos. Un ensayo sobre el Derecho del Trabajo. Universidad de Palermo. Buenos Aires, Argentina, 2001
26. JUSTO LOPEZ, Norberto. Ley de Contrato de Trabajo comentada, Buenos Aires, Argentina, 1977
27. KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo, T. I., Buenos Aires, Argentina, 1947

28. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, 4ta. Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1981
29. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, REYNOSO CASTILLO, Carlos, SANCHEZ-CATAÑEDA, Alfredo, La justicia laboral: administración e impartición, primera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, 2005, México
30. MARC, Jorge Enrique. Introducción al Derecho Laboral, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1979
31. MAZA, Miguel Ángel. Alcances de la irrenunciabilidad de créditos laborales no devengados,. Tesis doctoral. Universidad de Buenos Aires
32. MEIK Moisés, El Sano Juicio, El largo debate sobre irrenunciabilidad. Revista contextos.
33. MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Madrid, España, Edición 1978
34. OJEDA AVILES. Antonio, La Renuncia de Derechos del Trabajador, Editorial Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, España, 1971
35. PACORI CARI, José María. Irrenunciabilidad De Los Derechos Laborales, Arequipa
36. PALOMO VELEZ, Rodrigo. Apuntes Derecho del Trabajo, Utalca, No. 3, 2006, p. 3. Disponible en versión digital en fecha 11 de mayo de 2009 en <http://derecho.utalca.cl/pgs/alumnos/laboral/3.pdf>.
37. CAPON FILAS, Rodolfo; GIORLANDINI, Eduardo. Diccionario de Derecho Social, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Relación Individual de Trabajo. Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, Argentina, 1987
38. PEREZ LENERO, José. Teoría General del Derecho Español del Trabajo, Madrid, España
39. PEREZ, Benito. Derecho del Trabajo, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1983
40. PLA RODRÍGUEZ, Los principios del Derecho del Trabajo. Editorial Depalma, 3ra edición, Buenos Aires, Argentina, 1998

41. RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Curso de Derecho del Trabajo y de la seguridad social, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1999
42. RODRÍGUEZ, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral, Librería del Profesional, Colombia, 1999
43. RUBIO, Valentín. Manual Teórico Práctico Laboral. Editorial Cangallo S.A.C.I, Buenos Aires, Argentina, 1993
44. SANTORO-PASSARELLI, Francesco. Nozioni di diritto del lavoro, 6ta. Edición, Napoli, 1952
45. SISRO, Sergio. Derecho Laboral. Novatesis Editorial Jurídica. Buenos Aires, Argentina, 2004
46. VASQUEZ VIALARD, Antonio. Derecho del trabajo y de la seguridad social, T. 1, Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1999
47. VASQUEZ VILIARD, Antonio, Validez de los acuerdos modificatorios de las condiciones de trabajo fundadas en derechos nacidos de normas no imperativas, Segunda Parte, LT t. XXXIV

• **Jurisprudencias**

1. Sentencia Argentina. C. Nac. Trabajo, sala 6, del 14-5-1985; Corte Suprema del 7-10-1986, y sala 7 del 30-1-1988
2. Sentencia Argentina. Capel. Lab. Posadas (Misiones), Sala II, 22-XI-1996, “Monges, Héctor O. C/ Banco de la Provincia de Misiones y otro”, T. Y S.S., 1997
3. Sentencia Argentina. CNAPTRAB, Sala III, 23-IX.1997, “Vidal, Miguel S. C/Mario Hugo Azulay y Asociados, S.A. y otro”, T. Y S.S., 1999
4. Sentencia Argentina. CNAPTRAB., Sala III, 30-XII-1998, “Montoya, Hilda N. Y otros c/ Telefónica de Argentina S.A.”, T y S.S., 1999
5. Sentencia Argentina. CNAT, Sala I, 23-5-75, JA, 1976-I-27, síntesis; íd., Sala IV, 19-4-77, JA, 1977-IV-36, Síntesis
6. Sentencia de la Suprema Corte de la República Dominicana. 27 de octubre 2004, B.J.1127
7. Sentencia de las Cámaras Reunidas. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. 14 de julio 20004, B.J.1124

8. Sentencia Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. No. 13, 24 de mayo de 2000, B.J. 1074
9. Sentencia Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. No. 3 del 19 de julio de 2000, B.J. 1076
10. Sentencia Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. 18 de febrero de 1998, B.J. 1047
11. Sentencia Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. 22 de noviembre de 2000, B.J. 1080
12. Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana 10 diciembre de 2008, B.J. 1117, p. 483
13. Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana 29 de septiembre de 2004, B.J. 1126, p. 92
14. Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana No. 11, 8 de diciembre de 1999, B.J. 1069
15. Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana, 20 de octubre de 2004, B.J. 1127
16. Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana. 10 de enero 2007, B.J. 1154
17. Sentencia Suprema Corte de Justicia Dominicana. 6 de septiembre de 2006, B.J. 1150
18. Sentencia Suprema Corte de Justicia República Dominicana. 14 de febrero 2007, B.J. 1155
19. Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 18 de febrero de 1998, B.J. 1047
20. Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 17 de septiembre de 1997, B.J. 1042
21. Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 22 de noviembre de 2000, B.J. 1080
22. Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana 6 de febrero de 2002, B.J. 1095
23. Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana No. 3 del 19 de julio de 2000, B.J. 1076

24. Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana No. 28 del 18 de julio de 2007. Catálogo en Línea. Disponible en:
<Http://www.suprema.gov.do/sentscj/sentencia.asp?B1=VR&llave=116040028>
25. Sentencia. Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana, 6 de febrero de 2002, B.J. 1095
26. Suprema Corte de Justicia Provincia de Buenos Aires. 31-8-1984, T. Y S.S., 1985

- **Legislación**

1. Código Civil de la República de Argentina.
2. Código Civil de la República Dominicana
3. Código de Trabajo de Chile
4. Código de Trabajo de la República Dominicana
5. Reglamento número 258-93 para la aplicación del código de trabajo de la República Dominicana

CURRICULUM VITAE

Rosa Ysmeri Mejía Franco

DATOS PERSONALES:

Cédula número: 001-1784543-8

Fecha de Nacimiento: 1ro febrero 1987

Estado Civil: Soltera

Lugar de Nacimiento: Santo Domingo, República Dominicana

IDIOMAS:

-Español. Lengua Materna

-Inglés. Escrito y hablado

-Francés. Escrito y hablado

-Italiano. Escrito y hablado

PREPARACION ACADEMICA:

2004- 2008 Licenciatura en Derecho

Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM)

Recinto Santo Tomas De Aquino

Santo Domingo, República Dominicana

1994-2004 Colegio del Apostolado. Primaria y Secundaria

Bachiller en ciencias y letras

Santo Domingo, República Dominicana

2009 Máster en Derecho y Dirección de Empresas

Universidad de Palermo (UP)

Buenos Aires, Argentina

EXPERIENCIA LABORAL:

- Marzo 2006/Agosto 2006- Sánchez Raful Sicard & Polanco, Oficina de Abogados – Paralegal

-Febrero 2007/ Enero 2008- GM Consultores Legales- Asistente Área Derecho Corporativo

-Febrero 2008/ Actual- GM Consultores Legales- Abogada Área de Litigios

ENTRENAMIENTOS FORMALES:

1999

Taller Cómo hablar en público
Instituto Hamilton-Jonnes
Santo Domingo, República Dominicana

2001

Modelos de Las Naciones Unidas
Delegación del Ecuador. Hotel El Almirante
Santiago de los Caballeros, República Dominicana.

2002

Graduada
Cursos de Inglés “Junior Advanced Courses”
Instituto Cultural Dominicano Americano
Santo Domingo, República Dominicana.

2003

Graduada
Cursos Profesional de Francés
Alianza Francesa de Santo Domingo
Santo Domingo, República Dominicana

2004

Taller Comunicación x 3. Tania Báez, Lissette Selmany Jatna Tavárez. Curso Oratoria.
Hotel V Centenario
Santo Domingo, República Dominicana

2006

Graduada
Cursos de Italiano
Universidad APEC
Santo Domingo, República Dominicana

2007

Seminario de Derecho Procesal Penal
Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra
Recinto RSTA, Santo Domingo
Santo Domingo, República Dominicana

Seminario Actualización Jurídica
Hotel V Centenario
Santo Domingo, República Dominicana

Pasantía en la Defensoría Pública
Palacio Justicia Ciudad Nueva
Asistente Defensora Pública Croniz Bonilla
Santo Domingo, República Dominicana

2008

Diplomado en Prácticas Judiciales Civiles y Comerciales
Fundación Institucionalidad y Justicia, INC
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña
Santo Domingo, República Dominicana

2009

Seminario Internacional sobre Libertad de Expresión e Información en el Sistema Interamericano
Universidad de Palermo
Buenos Aires, Argentina

Seminario Alimentos y Litisexpensas
Universidad de Buenos Aires (UBA)
Buenos Aires, Argentina

PUBLICACIONES:

Tesis de grado: “Reglamentación y Práctica del buen gobierno corporativo en el sistema financiero dominicano a la luz de la normativa vigente”

- Calificación obtenida: A