

## LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

### *Alternative means of conflict resolution and the principle of non-renouncement of labor rights*

MIRYAM PEÑA<sup>1</sup>

#### RESUMEN

La irrenunciabilidad es un principio propio del derecho del trabajo, que establece la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio del trabajador.

El carácter imperativo de las normas del derecho del trabajo tiene por fin fundamental la protección de voluntades que se presuponen débiles frente a la manifiesta desigualdad económica o de otro orden en que se encuentra colocado el trabajador frente al empleador.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, en el aspecto subjetivo, se basa en el presunto vicio del consentimiento que afectaría la voluntad del trabajador, pues se estima que el mismo carece de libertad para una sincera renun-

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Jurídicas. Ministra de la Corte Suprema de Justicia del Paraguay. Fue: Secretaria del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo, Abogada del Trabajo, Agente Fiscal del Trabajo, Juez de Primera Instancia en lo Laboral, Miembro de los Tribunales de Apelación del Menor y de Apelación Laboral. Es Docente de la Facultad de Derecho de la UNA. Es Miembro de Número de la Academia Paraguaya de Derecho y Ciencias Sociales. Tiene publicados varios trabajos.



cia, por la condición de inferioridad en que lo coloca su dependencia económica con respecto al patrono. Esa coacción se mantiene durante el nexo de subordinación.

En todo procedimiento laboral debería buscarse siempre la conciliación para poner fin al conflicto, por todas las ventajas que ella conlleva. A eso responde nuestro ordenamiento procesal al establecer una etapa previa de conciliación.

La Conciliación constituye una vía amistosa de solución de conflicto, en el cual necesariamente interviene el juez que, en contacto directo con las partes, busca una solución de común acuerdo. La conciliación implica siempre acuerdo de voluntades.

La aplicación que se presenta en este planteamiento tiene el propósito de armonizar las exigencias de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de la recomendable adopción de los procedimientos conciliatorios, flexibilizando —una vez terminado el contrato y en los casos que así lo ameriten— la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, ante situaciones que aconsejen que el principio ceda a la conveniencia de dejar librada la solución del caso al libre juego de voluntad de las partes. Según las particularidades de cada caso, se darán las respuestas.

***Palabras clave:*** *irrenunciabilidad, derechos laborales, conciliación.*

## ABSTRACT

Irrevocability is a principle of Labour Law. It establishes the legal impossibility of voluntarily depriving of one or more advantages granted by Labour Law in benefit of the worker.

The imperative nature of Labour Law rules aims the protection of wills that are presumed to be weak compared to the manifest economic inequality between the worker and the employer.

The irrevocability of Labour Rights, in the subjective aspect, is based on the alleged vice of consent that would affect the will of the worker. It is estimated that he lacks freedom for a sincere resignation, by the condition of inferiority in which he was put by the economic dependence on the employer. This coercion is maintained during the subordination nexus.

In all Labour Procedures, conciliation should always be sought to conclude the conflict, for all the advantages it entails. That is what our procedural order established when it recommends a previous stage of conciliation.

The conciliation constitutes a friendly way of resolving conflict, in which necessarily the judge is involved, in direct contact with the parties, seeking solution by mutual agreement. Conciliation always involves agreement of wills.

This approach has the purpose of harmonizing the requirements of the Irrenunciability of Labour Rights and the recommended adoption of conciliatory procedures, flexibilizing –once the contract ends and in the cases that merit it– the application of the principle of Irrenunciability of Labour Rights, on situations when the principle yields to the convenience of leaving the solution of the case to the free play of will of the parties. Depending on the particularities of each case, answers will be given.

**Keywords:** *Irrenunciability, Labour Rights, Conciliation.*

### **Alcances y particularidades del principio de irrenunciabilidad**

En el derecho del trabajo, el principio de irrenunciabilidad establece la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio<sup>2</sup>. Naturalmente, se trata de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

El principio de irrenunciabilidad es un principio propio de derecho del trabajo, que se justifica con estos argumentos: a) el trabajo es una función social; b) el trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer; c) la renuncia de estos derechos perjudicaría a terceros: los demás trabajadores, cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia; d) por el carácter de orden público que las leyes del trabajo presentan<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> *Pla Rodríguez, Américo*, Curso de Derecho Laboral, T. I, Editorial Acali, Montevideo, 1979, pág. 48.

<sup>3</sup> *Cabanellas de Torres, Guillermo*, Compendio de Derecho Laboral, 3ª. Ed. T I, Editorial Helia, pág. 256.



Se fundamenta la prohibición de la renuncia de derechos laborales principalmente en que las leyes laborales se basan en el orden público y son puestas al servicio de los trabajadores para restablecer la igualdad en la contratación, y así evitar la explotación de la necesidad de los mismos de contar con un empleo para su subsistencia y el de su familia.

La mayor parte de las normas atributivas de derecho que integran el derecho social no son renunciables porque afecten el orden público, sino que mediante la 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<sup>4</sup>.

La disposición de los derechos del trabajador está limitada en sus diversas formas porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico realizase imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil, y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores<sup>5</sup>.

### **Reconocimiento a nivel constitucional y legal**

En nuestro ordenamiento jurídico el principio de irrenunciabilidad tiene reconocimiento constitucional en el Art. 86, el que en el apartado segundo establece: *“La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables”*.

A su vez, el Art. 3° del Código del Trabajo expresa: “Los derechos reconocidos por este Código a los trabajadores no podrán ser objetos de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto contrario”.

Y si bien el Art. 39 del Código del Trabajo consagra el principio de autonomía de la voluntad en la celebración del contrato de trabajo, el artículo siguiente impone serias limitaciones al decir *“...no será válido el contrato que contrarie en perjuicio*

---

<sup>4</sup> Plá Rodríguez, Op. cit., pág. 507.

<sup>5</sup> Santoro Pasarelli, F., citado en Plá Rodríguez, Op. cit. pág. 121.

*del trabajador: a) las disposiciones legales y reglamentarias; b) las bases del trabajo establecidas en los acuerdos conciliatorios y laudos voluntarios; c) Los contratos colectivos de condiciones de trabajo”.*

Y el Art. 47, inc. d) remata con la nulidad las estipulaciones del contrato que “constituyen renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas otorgadas por la ley”.

### **Efectos de la violación del principio**

La violación del principio de irrenunciabilidad es sancionada con la nulidad, o sea, las renunciaciones que se realizan en contravención de las normas carecen de todo efecto, son absolutamente ineficaces.

Pero con esta característica singular: lo que se considera nulo es la cláusula violatoria y no el contrato, el cual permanece vigente y la cláusula anulada será automática sustituida por la norma renunciada ilícitamente.

Lo dicho tiene expresión legal en el Art. 42 del Código del Trabajo: “Si en virtud de los preceptos anteriores, resultase nula parte del contrato, este permanecerá válido en lo restante, con las disposiciones adecuadas a su legitimidad...”.

### **Conciliación**

Si bien es cierto, la conciliación no conlleva necesariamente una renuncia de derechos, sin embargo, puede conducir a ella.

Ante esta posibilidad, cabe la pregunta: *¿Cuál es la incidencia del principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en la conciliación?*

Comencemos por recordar que la Conciliación constituye una vía amistosa de solución de conflicto, en el que necesariamente interviene el juez, que en contacto directo con las partes busca una solución de común acuerdo. La conciliación implica siempre acuerdo de voluntades.

En todo procedimiento laboral debería buscarse siempre la conciliación para poner fin al conflicto, por todas las ventajas que ella conlleva. A eso responde nuestro ordenamiento procesal al establecer una etapa previa de conciliación. Es más, puede intentarse la conciliación en cualquier estado del juicio, antes de que el fallo sea



pronunciado. Sin embargo, en la práctica se viene utilizando la solución judicial como la vía normal de tratamiento y solución de los litigios. Pero no por ello, deja de ser la conciliación una alternativa preferible a la decisión judicial del litigio.

En la audiencia conciliatoria pueden producirse un desistimiento, un allanamiento o una transacción. El primero se da cuando el actor reconoce que no tiene razón; el segundo cuando el demandado se somete a la exigencia del actor, por entenderla justa; y la tercera cuando las partes se hacen concesiones recíprocas. En el desistimiento y allanamiento no hay renuncia ni abandono de derecho, mientras que la transacción puede envolver una renuncia.

La transacción, que se hace sinónima de la conciliación, lesiona sin duda la causa de la justicia estricta, pero hace que ganen la equidad y la de las buenas relaciones humanas de no menor importancia<sup>6</sup>.

### **El principio de irrenunciabilidad en la conciliación**

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, en el aspecto subjetivo, se basa en el presunto vicio del consentimiento que afectaría la voluntad del trabajador, pues se estima que el trabajador carece de libertad para una sincera renuncia, por la condición de inferioridad en que lo coloca su dependencia económica con respecto al patrono. Esa coacción se mantiene durante el nexo de subordinación.

La doctrina acepta que la renuncia de derechos, una vez terminado el contrato de trabajo, puede surtir efectos plenos.

Todos los recelos que la legislación trasunta ante la renuncia de derechos por el trabajador y las transacciones en que intervienen con carácter privado se diluyen, en medida considerable, cuando se registra la intervención de una autoridad administrativa o judicial, por las garantías que ofrece en cuanto a la libre manifestación del trabajador, por el neutral asesoramiento que puede brindarle y por la celeridad de solución que se logra.

La conciliación implica un acto voluntario, pues consiste en que las partes ponen fin al litigio mediante el acuerdo arribado, sin embargo, esa voluntad se encuentra muy restringida ante la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, principio que

---

<sup>6</sup> *Cabanellas de Torres, Guillermo*. Op. cit., pág. 258.

mantiene su vigor en el acto conciliatorio. Esto se deduce de los términos del Art. 101 de Código del Trabajo, que en la última parte dice: *“El juez tendrá la facultad para rechazar el acuerdo cuando estime que violenta los derechos que las leyes confieren a los trabajadores”*.

Sin embargo, de la disposición transcrita puede deducirse, por los términos empleados, que no siempre se descarta la aceptación de renuncia de derechos en la fórmula conciliatoria, dado que la norma otorga al juez la facultad, no la obligación, de rechazar el acuerdo violatorio del principio. Esto nos puede llevar a pensar que el principio de irrenunciabilidad no es consustancial del acuerdo de las partes. Podría deducirse que la ley deja al juez un margen de apreciación para decidir sobre la validez del acuerdo que infringe el principio, según su prudente apreciación de la situación. Me inclino por esta interpretación de la referida norma, que facilita soluciones conciliatorias que generalmente suelen ser convenientes para las partes, y en la mayoría de los casos, por no decir casi en todos, al momento de la instancia conciliatoria ya no existe relación laboral entre ellas, y, por tanto, el trabajador ya no se encuentra en una situación de subordinación personal con respecto de la adversa, situación de subordinación económica que presuntivamente priva a los trabajadores de obrar con verdadera libertad. Siendo la presunción del vicio del consentimiento el fundamento del principio de irrenunciabilidad, este debe ceder al desaparecer aquél.

El carácter imperativo de las normas del derecho del trabajo tiene por fin fundamental la protección de voluntades que se presuponen débiles frente a la manifiesta desigualdad económica o de otro orden en que se encuentra colocado el trabajador frente al empleador. Esto nos lleva a la conclusión de que cuando la libertad real existe es posible que el carácter de inderogabilidad atribuido a ciertas normas jurídicas de tipo imperativo ceda a la conveniencia de dejar librada la solución del problema al libre juego de voluntades individuales<sup>7</sup>.

Si bien es cierto que irrenunciabilidad de los derechos se fundamenta en la situación de inferioridad económica en que se halla colocado el trabajador frente a su patrono. Pero cuando el empleado, ante la perspectiva de tener que supeditar el cobro de sus haberes a las dificultades que debe vencer para lograr un pronunciamiento judicial,

---

<sup>7</sup> Pla Rodríguez. Op. cit., pág. 507.



prefiere una solución inmediata, aunque implique una reducción de sus derechos, sería aventurado afirmar que en tales casos existe vicio del consentimiento<sup>8</sup>.

Por otra parte, debemos admitir que, frente a la prohibición de renunciar, para eludir una posible impugnación, las partes recurren al ardid de ocultar la renuncia o la transacción mediante documentos por los cuales el empleado u obrero aparece percibiendo la totalidad del beneficio que legalmente le corresponde. En estas condiciones la prueba de la renuncia o transacción resulta sumamente difícil. Al mismo tiempo, el impedimento para transigir, y la consiguiente nulidad de los convenios respectivos, dificultan soluciones conciliatorias que en general suele ser conveniente para ambas partes. Resulta así que, por una parte, la prohibición legal de renunciar o transigir es fácilmente burlada, mientras que por la otra se traduce en un obstáculo para concertar soluciones conciliatorias<sup>9</sup>.

Ello obliga a examinar cuidadosamente el contenido de cada acuerdo para descubrir si él no se limita a disimular una o más renunciaciones, tentación a la que se ven enfrentados muchas veces los trabajadores deseosos de hacer efectivo, de inmediato, un crédito que el empleador se niega a pagar íntegramente, con o sin razón<sup>10</sup>.

Después de estas breves reflexiones, contesto la pregunta hecha inicialmente. Repito, *¿Cuál es la incidencia del principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en la conciliación?*

Aclaro que en el planteamiento que expongo me inspiró el propósito de armonizar las exigencias de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y de la recomendable adopción de los procedimientos conciliatorios.

En conclusión, propongo flexibilizar la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, pues habrá situaciones que aconsejen que el principio ceda a la conveniencia de dejar librada la solución del caso al libre juego de voluntad de las partes. Teniendo además en cuenta, que la intervención del juez en la conciliación ofrece garantías en cuanto a la libre manifestación del trabajador, por el neutral asesoramiento que pueda brindarle y por la celeridad de solución que se logra.

---

<sup>8</sup> Stafforini, Eduardo. Derecho Procesal Social. Tipográfica Edit. Argentina, Buenos Aires, 1955, pág. 508.

<sup>9</sup> Stafforini, Eduardo. Op. cit., pág. 508.

<sup>10</sup> Pla Rodríguez. Op. cit., pág. 52.



No hay una respuesta única, pues depende de las particularidades que presente cada caso, que en líneas generales pueden clasificarse como sigue:

**1º Los derechos reclamados son dudosos o inciertos.** Hay inseguridad en lo pertinente a un determinado derecho. En estos casos no existe la posibilidad de renuncia de derechos, dado que la renuncia tiene por objeto derechos ciertos, por lo menos futuros, pero ciertos.

**2º Los derechos reclamados son ciertos, indubitables.** En este caso pueden presentarse dos situaciones:

**a) Vigencia de la relación laboral.** No muy frecuentes, pero existen. En este caso, la renuncia de derechos no tendrá validez. Se tiene presente que permanece la presunción del vicio del consentimiento, o sea, que el trabajador carece de libertad para una renuncia sincera, por la situación de inferioridad en que lo coloca su dependencia económica con respecto a su patrono.

**b) Terminación de la relación laboral.** La renuncia es admisible, a cambio de una compensación suficiente. En este caso el trabajador ya no debe subordinación a su ex empleador, ha recuperado por lo menos aparentemente su plenitud de acción y por lo mismo, se presume que existe libertad real.

Esta es mi tesis, desde luego no libre de discusión.

## Referencias

*Cabanellas de Torres, Guillermo.* 2001. *Compendio de Derecho Laboral.* 3ª. Ed. Tl. Buenos Aires. Editorial Heliasta.

*Pla Rodríguez, Américo.* 1979. *Curso de Derecho Laboral.* T. I. Montevideo. Editorial Acali.

*Stafforini, Eduardo.* 1955. *Derecho Procesal Social.* Buenos Aires. Tipográfica Editorial Argentina.



