

LÍMITES CONSTITUCIONALES EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS EN MATERIA LABORAL. UN ENFOQUE TEÓRICO

CONSTITUTIONAL LIMITS ON THE APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF NON-RENOUNCEABILITY OF RIGHTS IN LABOR MATTERS. A THEORETICAL APPROACH

Gonzalo Javier Rodríguez Martínez *

Resumen: El principio de irrenunciabilidad de derechos en las jurisdicciones laborales peruanas ha sido objeto de intensos debates académicos. Este estudio explora la interacción entre la irrenunciabilidad de derechos y las reglas de temporalidad normativa relacionadas con los derechos laborales consagrados en la Constitución de 1993. Se argumenta que una correcta interpretación, considerando la teoría de los hechos cumplidos, fomenta a los empleadores formales a crear empleos en la economía peruana. Además, se examina la aplicación jurisprudencial del principio de irrenunciabilidad en los procesos laborales, haciendo especial énfasis en la Ley 29497 y su impacto en los acuerdos de conciliación.

Palabras clave: Conciliación laboral, Derechos laborales, Irrenunciabilidad, Temporalidad normativa, Teoría de los hechos cumplidos.

* Mg. Rodríguez Martínez, Gonzalo Javier. ORCID ID: 0009-0007-8924-0578.
gonzalo.rodriguez@ucsm.edu.pe.

Abstract: *The principle of non-waivability of rights in peruvian labor jurisdictions has been the subject of intense academic debates. This study explores the interaction between non-waivability of rights and normative temporality rules concerning labor rights enshrined in the 1993 Constitution. It argues that a correct interpretation, considering the theory of accomplished facts, encourages formal employers to create jobs in the Peruvian economy. Furthermore, it examines the jurisprudential application of the non-waivability principle in labor proceedings, emphasizing Law 29497 and its impact on conciliation agreements.*

Keywords: *Labor conciliation, Labor rights, Non-waivability, Normative temporality, Theory of accomplished facts.*

Summary. *I. Introducción. II. Antecedentes sobre la problemática e interpretaciones sobre el principio de irrenunciabilidad. III. Algunos conceptos fundamentales. IV. Cambios en la organización del trabajo y el Estado. V. El principio de irrenunciabilidad: la irrenunciabilidad de derechos bajo la perspectiva del análisis económico del derecho. VI. Carácter constitucional del principio de irrenunciabilidad y límites constitucionales. VII. Estudio de casos y jurisprudencia. VIII. Discusión sobre la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad. IV. Conclusiones. Referencias.*

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo y difusión de los derechos económicos, sociales y culturales (en materia de derechos fundamentales), hacia la última mitad del siglo XX, ha significado una mayor incidencia estatal en el control de las condiciones sociales y económicas básicas. Estos derechos están estrechamente relacionados con cuestiones fundamentales como el trabajo, la seguridad social, la salud, entre otros. Esta perspectiva ha impulsado la consolidación de mecanismos de protección, con el objetivo de asegurar la eficacia de los derechos ya enunciados. Tal protección no solo reposa en mecanismos positivos que incentivan determinadas conductas, sino que

también exigen a los operadores del derecho respuestas con coherencia jurídica respecto a su correcta aplicación acorde a los principios en los que se funda un Estado democrático de derecho, tal como se establece en su Constitución.

En el contexto peruano, los derechos laborales reconocidos en la Constitución de 1993 se encuentran dentro de un capítulo denominado “De los Derechos Sociales y Económicos”, el cual se distingue –al menos en términos formales– del amplio abanico de “Derechos Fundamentales” contenidos en el Capítulo I de dicho cuerpo constitucional. En este sentido, el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución consagra al principio de irrenunciabilidad de derechos.

De este modo, cuando se habla de la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, se deben tener en cuenta diversos aspectos indisociables que surgen de la tensión entre las disposiciones normativas vigentes y la jurisprudencia. Dicho principio se configura comúnmente por el intento jurídico de garantizar la eficacia de derechos laborales a los sujetos inmersos dentro de una relación asimétrica de empleado-empendedor, lo cual, inevitablemente, colisiona con la libertad de las partes para realizar pactos.

Para abordar las dudas sobre la aplicabilidad o no de la renunciabilidad de derechos laborales, es importante prestar atención a la norma constitucional. En el inciso 2 del artículo 26° de la Carta Política de 1993, si bien se establece el respeto irrestricto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales –reconocidos únicamente a nivel

constitucional y por ley–, adoptando un carácter imperativo por provenir de instrumentos de orden público, dicha disposición implica que, debajo del “núcleo duro de derechos indisponibles”, sí existe renunciabilidad. Esto es aún más evidente si se considera la operatividad normativa en función de la teoría de los hechos cumplidos, tal como se recoge en el artículo 103° de la Constitución Política del Estado en actual vigencia.

De este modo, se propone que, puesto que el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales está siendo aplicado arbitrariamente por los operadores jurídicos, bajo el sustento de la teoría de los derechos adquiridos, es probable que se esté vulnerando el principio constitucional de la imperatividad de las normas laborales en su aplicación en el tiempo, basado en la teoría de los hechos cumplidos, respecto a la modificación o pérdida de beneficios económicos y/o sociales derivados previamente de la autonomía de las partes. En ese sentido, se propuso definir los límites en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales a partir de su interpretación constitucional.

El enfoque teórico adoptado en esta investigación se basa en la revisión y análisis de la legislación laboral peruana, la Constitución de 1993 y la jurisprudencia relevante. Se utilizaron fuentes doctrinarias, jurisprudenciales y normativas, incluyendo tratados internacionales, la Constitución peruana y leyes nacionales. El análisis se llevó a cabo en varias etapas: revisión de la literatura existente, análisis de la normativa y jurisprudencia, y evaluación de las implicaciones prácticas de la interpretación del principio de irrenunciabilidad de derechos.

II. ANTECEDENTES SOBRE LA PROBLEMÁTICA E INTERPRETACIONES SOBRE EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

En el derecho laboral confluyen características propias que lo hacen único en relación con otras ramas del derecho, distinguiéndose así principios especiales que justifican su propia autonomía. A nivel constitucional, estos principios reposan en los siguientes preceptos: la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de derechos reconocidos en la Constitución y la ley, y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable en el sentido de una norma jurídica. En la presente investigación, se aborda únicamente la irrenunciabilidad de derechos laborales desde una perspectiva constitucional, la cual limita –a diferencia del derecho patrimonial convencional– a la autonomía individual en la contratación, como mecanismo que busca evitar una aparente ilegalidad de acuerdos “abusivos” entre el empleador y el trabajador, sin dejar de lado el giro económico de la empresa, necesario para el desarrollo productivo del país.

En *Autonomía de la voluntad y disposición de derechos en el ámbito laboral: el principio de irrenunciabilidad de derechos*, Boza (2019) planteó varios interrogantes sobre las características y el alcance del principio de irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral. En términos generales, Boza (2019) abordó la dualidad mencionada en la introducción de su obra, argumentando que el derecho al trabajo debe considerarse como una “disciplina jurídica destinada a equilibrar las disparidades laborales”. Según

su perspectiva, esta rama del derecho se presenta como necesaria debido a la “naturaleza intrínsecamente asimétrica y desigual” de la relación laboral, donde uno de los actores (el empleador) ejerce autoridad sobre el otro (el trabajador).

El derecho al trabajo busca, entonces, compensar el desequilibrio en una relación en la que las dinámicas de poder, inherentemente, favorecen a una de las partes. Esto no implica que puedan discutirse los casos en los que interviene una supuesta mayor paridad, como en el caso de los sujetos colectivos –la organización sindical–. Sin embargo, el autor confirmó que, a pesar de existir menos restricciones en comparación con el trabajador individual, en Perú se observa una discrepancia entre la teoría y la práctica.

En *La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Un enfoque sustantivo y procesal*, Higa (2017) realizó un extenso trabajo en el que se propuso abordar la base teórica y los presupuestos que sustentan al principio de irrenunciabilidad, pasando por las especificidades del citado principio como tal y las del derecho laboral dentro del derecho en general. En la segunda parte de la obra, el autor incorporó un análisis de las aplicaciones del principio *sub examine* en los procesos judiciales.

Además, se adentró en la adopción de la idea de “principio” y exploró la semántica de la palabra “irrenunciabilidad”. Aunque este término no esté presente en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el autor sostuvo que la configuración del término hace evidente que se refiere a la imposibilidad de renunciar. Esta aclaración es fundamental, puesto que establece de manera sólida las implicaciones entre lo que se considera una renuncia y lo que no. Para que se aplique el principio

de irrenunciabilidad, es necesario entender la renuncia en un sentido amplio, es decir, cualquier disposición de derecho, pero también verificar que haya efectiva titularidad de tal derecho o representación de esta.

Tras examinar la Constitución y la jurisprudencia, Higa (2017) concluyó que la Constitución Política de Perú ha adoptado la teoría objetiva. Desde esta perspectiva, se consideran constitucionales los casos en los que, al aplicar el principio, la renuncia debe hacerse en el marco de los derechos laborales reconocidos en tratados, la Constitución y las normas de rango que tengan carácter de orden público.

En este contexto, existe una limitación en cuanto a la fuente del derecho, la cual, sin embargo, no implica que deba verse afectada por la vigencia del vínculo laboral. Además, no importa si la renuncia se formula frente a un tercero distinto del empleador, ni si la renuncia es efectivamente deseada y/o favorable al trabajador. Estas salvedades son relevantes al momento de considerar la aplicación del principio de irrenunciabilidad en casos concretos en los que se denuncie una vulneración de una fuente pertinente, pero en los cuales, por ejemplo, el vínculo del trabajo en ejercicio haya cesado, lo cual no siempre es un criterio expresamente adoptado en términos jurisprudenciales. También se abordan aquí los pormenores referidos a los mecanismos desatados cuando efectivamente se aplique el principio de irrenunciabilidad, lo cual, en efecto, constituye la finalidad analítica de Valderrama (2019).

Por otra parte, Córdova (2022) en *Las fuentes constitucionales sobre derechos fundamentales*, abarcó una amplia gama de aspectos del sistema

jurídico peruano con el fin de aportar elementos para una adecuada interpretación y aplicación de los derechos. Según el autor, los derechos no deben considerarse como algo establecido de manera innata, puesto que su historización permite observar su desarrollo y evolución, reconociendo su condición inherente a la historia. En sentido estricto, el propósito del escrito es identificar las fuentes de las normas constitucionales que configuran el contenido de los derechos fundamentales en el sistema jurídico peruano.

A través del análisis de la jurisprudencia, Córdova argumentó que los derechos fundamentales no se limitan a las disposiciones constitucionales, sino que también abarcan otras normas como las leyes, los tratados de los cuales Perú es parte, las interpretaciones vinculantes de la Comisión Internacional de Derechos Humanos (CIDH) y el Consejo de Derechos Humanos (CDH). Asimismo, se aborda el derecho desde una perspectiva historicista, para luego definir los derechos fundamentales como derechos humanos constitucionalizados y derechos humanos. Posteriormente, se evalúan las fuentes de juridicidad según el tipo de derecho que se trate, y enfatiza en la salvedad de que, en los casos referidos a derechos humanos, es la naturaleza y la dignidad humana tal fuente y que, en consecuencia, este tipo de derechos ha de reconocerse, dado que no son creados por el legislador.

Por otro lado, Córdova (2022) incurrió en un análisis de tipo filosófico en la determinación de las tareas del derecho en materia de promoción de los derechos, además de las disquisiciones relacionadas con la función del derecho en la perfección y realización del ser (Córdova, 2022). A su vez, el autor definió la Constitución no solo en términos jurídicos, sino también en aspectos materiales; es decir, no solo como la norma suprema

que limita el poder público, sino también en cuanto a su finalidad remota y próxima, es decir, su objetivo de servir a la persona y la forma en que esto se lleva a cabo.

Finalmente, Córdova (2022) examinó las fuentes de los derechos fundamentales, concluyendo que no son solo puramente constitucionales. Esto se debe al carácter intrínsecamente general de las normas constitucionales, lo que hace que se precisen, posterior a su invocación, normas operativas e interpretativas que la complementen.

Por su parte, Calleja (2019), en *Enfoque constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú*, abordó el contexto en el que los procesos de desvalorización de la fuerza laboral han conducido a la flexibilización laboral, afectando así el ámbito de acción constitucional y del derecho laboral en relación con relaciones laborales que solían ser duraderas y estables. El autor analizó casos en los que, aparentemente, no existe una relación laboral clara, pero que podrían estar encubriendo dicha relación y, por lo tanto, estar sujetos al principio de irrenunciabilidad de derechos. Este principio se aplica exclusivamente en el contexto de una relación laboral que se enmarque en el ámbito del derecho laboral.

En otras palabras, no todo tipo de trabajo puede considerarse como una relación laboral; para ello, deben ocurrir tres elementos esenciales: prestación personal, subordinación y remuneración. Asimismo, el autor examinó casos de jurisprudencia casatoria, en los cuales la Corte Suprema de Justicia de la República se pronunció sobre la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad.

Finalmente, Valderrama (2019), en *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*, abordó la operatividad de los principios en la jurisprudencia para evaluar los criterios desarrollados por el Tribunal Constitucional (TC) en materia laboral. Este enfoque combina elementos teóricos y, principalmente, jurisprudenciales, al analizar los pronunciamientos basándose en la lectura de expedientes del TC y cómo esto ha influido en la comprensión de las relaciones laborales.

El autor destacó dos aspectos fundamentales para entender la naturaleza del derecho laboral. En primer lugar, diferenció este campo del derecho común al señalar que, mientras el derecho común se centra en mantener la paridad jurídica entre los contratantes, el derecho laboral busca amparar a la parte más débil de la relación para lograr una igualdad real entre las partes. En segundo lugar, Valderrama (2019) enfatizó una diferencia fundamental en los principios que rigen ambos tipos de derecho. Mientras que en el derecho común prevalece el principio de irrenunciabilidad, en el derecho al trabajo se establece el principio opuesto. La imposibilidad de renunciar implica que el acto de renuncia voluntaria por parte del trabajador a un derecho mínimo, otorgado por una norma imperativa, no sea válido ni eficaz.

Otra característica distintiva del derecho laboral es su naturaleza excepcional en comparación con el desenvolvimiento normal de la jerarquía normativa. Sin embargo, Valderrama (2019) subrayó que lo anterior no implica la subversión del sistema de jerarquía estática; más bien, afecta solo a la prelación en la aplicación. En esencia, frente a un caso específico, se busca determinar cuál norma beneficia más a la parte trabajadora. Es importante señalar que, debido a su carácter excepcional, la aplicación

efectiva no deroga ni invalida la norma, es decir, no conlleva modificaciones estructurales.

Bajo el contexto doctrinario y jurisprudencial, se puede concluir que la actual interpretación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, en el texto constitucional vigente, requiere una actualización que evite imprecisiones. Esta interpretación debe incluir una delimitación clara tanto de la teoría subjetiva como objetiva aplicable al principio materia de estudio, señalando expresamente los efectos de dicha protección. Asimismo, resulta necesario establecer criterios que permitan delimitar su alcance, evitando una aplicación absoluta que podría entrar en conflicto con la actividad productiva y económica de la empresa.

Por lo tanto, el presente trabajo busca ofrecer una respuesta clara a la interrogante planteada: ¿Es la actual interpretación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales acorde al texto constitucional en actual vigencia y no vulnera –en su aplicación– a la teoría de los hechos cumplidos?

III. ALGUNOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES

El derecho, como disciplina, al incorporar y tipificar normativas, se compone de un plexo de orientaciones, disposiciones y normas distinguibles entre sí. Una de las distinciones más relevantes radica en el tipo de involucramiento que requiere la garantía de tal derecho. Este involucramiento puede variar, a grandes rasgos, desde una postura de no

interferencia hasta una intervención activa, derivada de la responsabilidad del Estado para hacer efectivo el derecho en cuestión.

Por esta razón, según se trate de derecho común o derecho laboral, primarán dos principios opuestos. En el caso del derecho civil, este ha traído, según Boza (2019), al derecho al trabajo como una disciplina destinada a corregir las consecuencias “devastadoras” que el derecho civil había tenido en las relaciones jurídicas laborales.

El derecho civil, inspirado en los postulados de libertad e igualdad de la Revolución Liberal Francesa de 1789, y en la bilateralidad del contrato como principal instrumento de regulación en las relaciones de naturaleza patrimonial, permitió que las condiciones salariales y de empleo fueran determinadas exclusivamente por la voluntad del empleador. En este contexto, el derecho laboral se presentó como una corrección necesaria para equilibrar las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores.

Esto se debe a que el derecho civil trata a los sujetos como iguales, una premisa que no se corresponde con las diferencias y diversidades de recursos, posición, poder, objetivos, entre otros, de los distintos sujetos sociales considerados en su dimensión material y real. En este escenario, la función atribuida al derecho al trabajo, como una disciplina jurídica compensadora del desequilibrio en la relación laboral, resalta su diferencia esencial con el derecho civil. Mientras que el derecho civil busca igualar a las partes en un contrato, el derecho laboral reconoce y aborda la desigualdad inherente entre empleador y trabajador.

La compensación de este desequilibrio se manifiesta a través de la protección de los derechos laborales y la limitación de la autonomía de las partes en la relación laboral. El principio de irrenunciabilidad de derechos puede entenderse como un componente fundamental de esta función compensadora y protectora del derecho laboral.

En resumen, el derecho laboral reconoce y aborda la asimetría existente entre empleadores y trabajadores, siendo consciente de las desigualdades inherentes a la relación laboral. Esta conciencia de la asimetría fundamenta la función tuitiva del derecho al trabajo, que busca proteger a la parte más débil, en este caso, al trabajador. Este enfoque paternalista se diferencia de otras ramas de la disciplina jurídica que son menos protectoras.

En este contexto, el principio de irrenunciabilidad de derechos se establece como una medida de protección adicional, limitando el alcance del libre juego de la autonomía de las partes en la relación laboral. La idea subyacente es asegurar que los trabajadores no renuncien a derechos fundamentales, incluso si aparentemente lo hacen de manera voluntaria, puesto que la desigualdad estructural podría influir en tales decisiones. Este principio contribuye, por tanto, a la función compensadora y protectora del derecho laboral.

El contraste entre el derecho civil y el derecho al trabajo es evidente en relación con la autonomía de las partes contratantes. En el ámbito del derecho civil, se privilegia la libertad volitiva de las personas; la disponibilidad y la renuncia son la norma, con la ley actuando

excepcionalmente como supletoria frente al contrato. Por otro lado, el derecho al trabajo resalta la predeterminación del contenido a regular, reflejando la intención compensatoria de esta rama del derecho en relación con los contratos de trabajo.

En el ámbito laboral, la limitación de la capacidad de disposición se justifica por la posición de debilidad contractual en la que se encuentra un importante sector de la población laboral frente a los empleadores. Los principios del derecho laboral actúan como un mecanismo de autodefensa normativa para proteger al trabajador. Este enfoque busca prevenir que, debido al desequilibrio estructural en la relación laboral, los trabajadores renuncien o dispongan de derechos fundamentales de manera perjudicial para sus intereses, protegiéndolos de decisiones que podrían estar influenciadas por esa desigualdad.

El fundamento de la intervención protectora del derecho laboral en favor del trabajador se basa en la concepción ideológica de la asimetría existente entre el empleador y el empleado. La premisa subyacente es que, debido a la disparidad de poder entre ambas partes contratantes, el empleador, que es la parte más fuerte, podría aprovechar su posición para menoscabar los derechos de la parte más débil, el trabajador. En este contexto, la intervención del derecho laboral se justifica como un mecanismo destinado a equilibrar esa relación desigual y a proteger los derechos fundamentales del trabajador, tanto en aspectos sustantivos como procesales.

Se trata, entonces, de salvaguardar, conforme a derecho, a la parte más débil en términos relacionales. Sin embargo, para clarificar la relación

entre derecho civil y derecho laboral, cabe destacar que este último representa un límite a la autonomía privada (Miyagusuku, 2001). Este principio del derecho civil está fundamentado en la igualdad de las partes en un contrato, pero no puede aplicarse en las relaciones jurídicas presentadas en el derecho laboral, puesto que no se da una relación en igualdad de condiciones. En síntesis, se trata de una diferencia suscitada a partir de las disparidades en torno a la consideración de situaciones que ambas ramas del derecho contemplan.

Por otro lado, y sin perjuicio de lo señalado en este apartado, es crucial destacar que, con la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y los pactos internacionales posteriores de 1966, los derechos humanos se convirtieron en una rama del derecho relacionada con la dignidad y la realización humana. Sus intenciones y fundamentos constituyen un eje transversal al resto de la disciplina jurídica, incluido el ámbito laboral. Estos derechos parten de la persona y su prerrogativa implica coadyuvarla como tal. La fuente de juridicidad no radica en la ley, la Constitución o los tratados internacionales, sino en la propia persona. La persona, por ser lo que es, vale lo que vale; es decir, por tener determinada naturaleza humana, tiene determinada dignidad humana.

Al ser la dignidad humana la fuente de exigibilidad de los derechos humanos, estos son reconocidos; no creados. Esto implica que los derechos humanos sí se regulan y concretan posteriormente. Sin embargo, la naturaleza que les da origen es esencialmente diferente a la de otros derechos tipificados por creación del legislador, independientemente de los procesos sociales que hayan influido en el poder legislativo en su génesis.

Este capítulo se puede concluir manifestando que, a nivel doctrinario, se afirma que, a diferencia de otras ramas del derecho que guardan especial relación con el derecho común o civil, en el cual la regla principal –en el ámbito negocial– se basa en la libre disposición de la voluntad de las partes contratantes, en el derecho laboral adquiere relevancia el principio de irrenunciabilidad de derechos, cuyo rol histórico y real se centra en la necesidad de nivelar las “desigualdades existentes” entre empleador y trabajador, sustentándose en la dignidad de este último, cuya garantía –como derecho social– reposa fundamentalmente en los derechos humanos.

En cuanto a la definición y tratamiento doctrinario de los principios, es importante establecer una sólida definición del término “principio” y su compleja configuración en el diverso entramado de la disciplina jurídica. Por lo tanto, en las siguientes líneas se abordan las bases sobre las que reposan los principios que inspiran el correcto funcionamiento del ordenamiento jurídico peruano en general, para luego analizar concretamente los fundamentos a nivel constitucional de los principios del derecho laboral y, en específico, a la irrenunciabilidad de derechos laborales.

Bajo este contexto, de manera general, un principio es un enunciado que, mediante la expresión de determinados valores y directrices, busca orientar hacia una trayectoria específica. Esta trayectoria, a partir de la aplicación del principio mismo, se encamina en una dirección establecida.

Los principios reflejan las declaraciones, intereses y valoraciones de una sociedad hacia los cuales esta pretende encaminarse. En ese sentido, Mendoza (2019) hizo referencia a la funcionalidad mediante la cual Américo

Plá Rodríguez los definió de la siguiente manera: formas en las que los principios inspiran y orientan las normas existentes en el derecho laboral, sirviendo como directrices para su interpretación y resolviendo casos imprevistos. Su carácter directriz forma la base funcional sobre la cual se interpreta el derecho.

En el ámbito del derecho laboral, los principios desempeñan tres funciones esenciales: fundamentadora, interpretativa y supletoria. Como preceptos rectores, poseen una función fundamentadora al impregnar el derecho vigente con contenido ético. Actúan como criterios orientadores del contenido de las normas, condicionando la comprensión del ordenamiento jurídico. Además, tienen una función supletoria al abordar las deficiencias del sistema legal que no cubre todo el campo de la experiencia humana. En consecuencia, los principios se integran al derecho laboral, proporcionando orientación para la interpretación de la norma y llenando vacíos que la tipificación no ha alcanzado.

En ese orden de ideas, sin “mandatos de optimización”, cuya aplicabilidad o inaplicabilidad no tiene consecuencias restrictivas, a diferencia de lo que ocurre en el caso de las normas. Coronel (2017) resumió la diferencia entre norma y principio de la siguiente manera: los principios son normas que ordenan que algo se realiza en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas existentes, siendo mandatos de optimización; en cambio, las reglas son normas que solo pueden cumplirse o no, exigiendo hacer exactamente lo que ellas demandan si son válidas.

Las reglas contienen determinaciones en el ámbito de lo posible, tanto en lo fáctico como en lo jurídico. La diferencia entre reglas y principios no es de grado, sino cualitativa. Sin embargo, en el siguiente apartado se explica que estas diferencias convergen con la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad, otorgándole un estatus especial y una consideración más cercana a una norma.

IV. CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTADO

Hasta aquí se han expuesto diversas cuestiones relacionadas con el derecho laboral y las disquisiciones referidas al principio de irrenunciabilidad de derechos, sus definiciones, implicancias, caracterizaciones, especificidades y limitaciones con contenido constitucional. Sin embargo, es importante considerar que el derecho regula las relaciones que se suceden en las sociedades humanas, y estas están en constante cambio, lo cual, indudablemente, comporta cambios en las relaciones de trabajo.

En este sentido, es de vital importancia considerar el contexto político, social y económico en el que se producen cambios en el ordenamiento del trabajo y las formas en las que el derecho ha respondido a dichos cambios. Esto implica, a su vez, una correcta aplicación de las normas jurídicas en el tiempo.

En esta misma línea argumentativa, Higa (2017) sostuvo que la definición del principio de irrenunciabilidad debe actualizarse de manera regular, adaptándose tanto a las transformaciones en las relaciones laborales

como a las modificaciones en el ámbito del proceso laboral. Los cambios en las formas de producción tienen consecuencias palpables en las formas de organización y contratación de empleos.

En la modernidad, y con la aparición de nuevas condiciones de trabajo (deslocalización, trabajo remoto, entre otros), que propician la flexibilidad laboral para viabilizar una economía más dinámica, surge la pregunta: ¿Cuál es el real propósito de la irrenunciabilidad de derechos? ¿Y cómo esta se condice con la flexibilidad laboral? La respuesta a estos interrogantes se centra en señalar que el objetivo del principio en cuestión es garantizar los derechos y privilegios mínimos a los trabajadores, para evitar que los empleadores impongan condiciones contrarias a los derechos ya reconocidos a nivel de bloque de constitucionalidad. Sin embargo, es necesario otorgar un margen más equilibrado de intervención estatal a la actividad empresarial, a través de mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones cambiantes del mercado, logrando así un mayor y mejor empleo.

Siguiendo la perspectiva de Calleja (2019), a partir de la década de 1960, los avances tecnológicos redujeron la necesidad de mano de obra en los procesos productivos. Varios sectores económicos se vieron en la obligación de realizar reestructuraciones industriales y ajustar la fuerza laboral que las empresas podían mantener. La competencia internacional también se vio afectada por la irrupción de nuevas potencias industriales en el Pacífico, que contaban con industrias más modernas, mano de obra más económica, altamente motivada y de alta calidad.

De esta forma, ante las necesidades de reestructuración productiva, el factor “mano de obra” sufrió severas consecuencias. Las modalidades de trabajo han cambiado desde entonces, volviéndose más flexibles. La precariedad laboral va más allá de la temporalidad del empleo, como señaló el autor al destacar que la tenencia de un trabajo deja de ser duradera y estable para convertirse en algo temporal. Además de este aspecto, Lust añadió la falta de control sobre las condiciones laborales, la disminución de la seguridad social, una protección insuficiente contra condiciones laborales inadecuadas y salarios insuficientes, así como la ausencia de avances en los niveles de remuneración.

La precariedad laboral, según Lust, se intensifica en el ámbito de las microempresas, las cuales, a pesar de tener la capacidad de absorber mano de obra, no garantizan pagos adicionales por el trabajo nocturno. Un dato revelador es que aproximadamente el 90 % de los trabajadores en estas microempresas carecen de un contrato formal, y solo entre el 5 % y el 8 % cuentan con un contrato laboral de duración fija. En efecto, las empresas que más brindan empleo en términos cuantitativos no pueden garantizar una modalidad mayoritaria de contratos permanentes u horas adicionales pagadas.

Ante tal panorama, ya no se puede hablar de rigidez en las relaciones laborales; la modalidad flexibilizadora del trabajo domina hoy la escena laboral. Como consecuencia, los mecanismos jurídicos parecen retraerse, y los principios protectores del derecho laboral se erosionan ante las necesidades productivas. La tendencia flexibilizadora se expande cuando hay crisis: esta es la Ley de Mariátegui o Ley de Tendencia Proporcional directa. Esta ley, según Pichihua (2017), establece una conexión entre la

flexibilización de los derechos laborales en Perú y las crisis económicas capitalistas periódicas seguidas de recesiones generalizadas. De acuerdo con esta ley, la flexibilización de los derechos laborales está directamente relacionada con la agudización de la crisis económica.

En otras palabras, durante periodos de crisis intensa, la flexibilización se extenderá a todos los sectores de la sociedad, especialmente a los trabajadores asalariados. En contraste, cuando la crisis económica se mitiga, la flexibilización de los derechos laborales disminuirá proporcionalmente, permitiendo la posibilidad, al menos en términos formales, de la vigencia plena de los derechos laborales en Perú. Esto no implica la afirmación de una relación directa y lineal, de la cual pueda inferirse que, si hay crisis, hay flexibilización, y esta desaparece cuando aquella lo hace.

Las nuevas formas de producción ya no se orientaron a los mercados de masas homogéneos, sino a mercados disgregados en perfiles segmentados. Es así como, inevitablemente, la forma de producir del *just-in-time*, ligada a una demanda fragmentada, selectiva y jerarquizada, no precisaba del trabajador en todo momento. A esto se suma la actual crisis política internacional, derivada de diversos factores (pospandemia, conflictos geopolíticos, entre otros). Este cambio en el panorama económico ha transformado sustancialmente la manera de conducir una relación de trabajo, puesto que lo que en teoría es un derecho laboral relativamente inamovible, se convierte en un rubro que debe discutirse entre empleadores y trabajadores para definir la vigencia de dicho derecho.

En consecuencia, la organización del trabajo requiere ahora de un nuevo modelo flexibilizado y, por ende, de la desregularización laboral para continuar con los procesos de acumulación y concentración del capital, lo cual puede materializarse de manera legítima con la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos.

La tercerización laboral ha traído consigo una complejidad considerable para la aplicación efectiva del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Según Valderrama (2019), la tercerización laboral surge como una respuesta a las cambiantes formas de organización laboral. En este contexto, la empresa principal opta por delegar ciertas tareas o funciones a una empresa contratista, quien asume la responsabilidad de llevar a cabo esas actividades bajo su propia cuenta y riesgo. Esta práctica ha introducido una modalidad más fragmentada en la organización del trabajo y la contratación de empleo, alejándose de la concepción tradicional de relaciones laborales más estables y directas.

Este panorama entra en colisión con el principio protector del derecho, pues, con la proliferación de intermediarios en la relación laboral, ¿ante quién o quiénes se deben presentar los recursos jurídicos en caso de irrespeto de un derecho?, ¿cómo identificar, en un contexto de flexibilización, si ha habido un derecho vulnerado?

Finalmente, la deslocalización forma parte de un entramado de nuevas dinámicas impuestas como resultado de los cambios en las formas de acumulación y reproducción del capital. Se define como un proceso estratégico diseñado para transferir las operaciones de una ubicación a otra con el objetivo de reducir los costos operativos, de transporte y de

producción. Esta práctica se caracteriza por la búsqueda de beneficios económicos, impulsada por la finalidad de obtener ganancias, inherente al mundo empresarial.

No obstante, diversos estudios han evidenciado que, cuando las empresas persiguen exclusivamente el lucro a corto plazo, lo cual implica riesgos sociales significativos si solo se considera la dimensión desenfadada de la competencia interterritorial, se puede generar un modelo de “crecimiento empobrecedor”. Según Peset y Torres (2019), el aparente oxímoron “crecimiento empobrecedor” refleja la marcada concentración y desigualdad de los procesos de desarrollo en América Latina. Estos procesos no han traducido la acumulación sustancial de capital en mejoras salariales y sociales para los empleados.

Algunos autores afirman que, dentro del nuevo panorama de deslocalización de la producción, países como Perú podrían obtener experiencias positivas. El crecimiento exponencial de China, que inicialmente se centraba en el ensamblaje, ha evolucionado hacia una capacidad industrial exportadora más amplia. Este fenómeno ha extendido su influencia en la cadena global de valor.

De acuerdo con Santa Gadea (2021), Perú podría aprovechar las oportunidades generadas por el proceso de deslocalización hacia el eje Asia - Pacífico. En esta región, otros países están tomando progresivamente el lugar de China en la producción intensiva en mano de obra y en la fabricación de bienes intermedios destinados a cadenas de valor globales. La sugerencia es que Perú podría encontrar oportunidades significativas en este

cambio de dinámica, participando de manera estratégica en estas cadenas de valor regionales.

El cambio en las formas de trabajo requiere una revisión de la concepción tradicional. Bellido (2019) definió el teletrabajo y sus diversas modalidades, destacando la alternancia en la prestación de servicios dentro y fuera del centro de trabajo. En este contexto, se redefine el concepto de *centro de trabajo* como el espacio geográfico físico donde se encuentra el empleador, lo que implica que el teletrabajo puede realizarse tanto dentro como fuera de este centro, incluso sin que sea necesario que se realice en el domicilio del trabajador.

V. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD: LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS BAJO LA PERSPECTIVA DEL ANÁLISIS ECONÓMICO DEL DERECHO

Llegado a este punto, es importante señalar que el tratadista Boza (2019) destacó la gran importancia de la constitucionalización del principio de irrenunciabilidad. Este principio, junto con otros principios del derecho laboral expresamente consagrados en la Constitución, adquiere la condición de derechos fundamentales del trabajador. Estos principios son obligatorios para el juzgador, y el trabajador puede exigir su cumplimiento cuando corresponda. Esto significa que un juez no podría desconocer su aplicación en un proceso judicial si se cumplen los requisitos que lo caracterizan, y su empleo o actuación no requiere que la norma procesal los recoja

expresamente, puesto que su acatamiento se fundamenta en la propia Constitución.

Con esto, el autor precisó que, en el caso peruano, varios de los principios declarados en materia laboral tienen una jerarquía constitucional y, por ende, consecuencias concretas en torno a su reconocimiento en los casos en los que se lo convoque. Esto, teniendo en cuenta, de todas formas, las limitantes requisitorias que se abordarán más adelante.

En última instancia, en cuanto a la constitucionalización de los principios, Valderrama (2019) mencionó que esta ha sido el resultado del curso político-histórico de las sociedades que han buscado proporcionar un marco normativo. De esa manera, el autor explicó que, después de las consecuencias desafortunadas de la Segunda Guerra Mundial, surgieron profundas preocupaciones por parte de varios Estados democráticos respecto al desarrollo de una justicia constitucional que no considerara la Constitución simplemente como un texto declarativo, es decir, como una colección de principios e ideales políticos de la comunidad, sino como un documento normativo primordial y de aplicación directa.

En ese sentido, Valderrama (2019) señaló que ciertos ideales de las sociedades en un momento histórico determinado se han solidificado en un texto supremo, convirtiéndose en un ideal institucionalizado y no simplemente en una enunciación. El autor destacó la necesidad de establecer organismos encargados de llevar a cabo este proceso y sostuvo que, bajo esta perspectiva, la Constitución se convierte en un dispositivo supremo, cuya

preeminencia solo puede mantenerse a través de la creación de instrumentos eficaces.

Para cumplir con esta función, se requieren órganos autónomos que aseguren la protección de los derechos. En el contexto peruano, esta función recae en el Tribunal Constitucional (TC), el cual se erige como el principal intérprete y garante de la operatividad de la Constitución. A diferencia del juez ordinario, el juez constitucional posee un mayor poder discrecional al actuar a menudo como un órgano de control, definiendo competencias y limitando mandatos arbitrarios. En esencia, ejerce una influencia directa en la configuración del poder en una sociedad dentro de los límites propios de un sistema democrático.

Por lo tanto, la constitucionalización de ciertos principios en Perú no fue un acto arbitrario, sino más bien una respuesta deliberada a una necesidad específica en ese contexto particular. La inclusión de estos principios en la Constitución se llevó a cabo con el propósito de dotarlos de una base legal sólida y garantizar su aplicación efectiva. El TC desempeñó un papel fundamental en este proceso, puesto que fue la entidad encargada de dar forma e implementar estos principios en el marco de la jurisprudencia constitucional. Esto resalta la importancia de considerar el contexto y los desafíos específicos que enfrenta una sociedad al incorporar ciertos principios en su ordenamiento jurídico fundamental.

Como se ha establecido, la adopción del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales está incluida en el derecho al trabajo, de acuerdo con la filosofía, justificación o argumento referido a la necesidad de proteger al trabajador frente a su “incapacidad de negociar” en los mismos

términos en los que lo hace el empleador. Es ahí donde el Estado se involucra con el fin de “equilibrar la balanza”. Este argumento está presente en la gran mayoría de los autores que han teorizado sobre el tema y, aunque Higa (2017) afirmó que se ha adoptado la teoría objetiva en los preceptos constitucionales –que, se debe recordar, nada dice respecto a la situación de desequilibrio mencionada–, la lectura del análisis de los juristas parece indicar que la misma es una idea subyacente, y que será materia de investigación en futuros trabajos.

La jerarquía constitucional del principio de irrenunciabilidad se manifiesta claramente en la Constitución Política de Perú. Este principio está explícitamente establecido en el inciso 2 del artículo 26, que pertenece al apartado de “Derechos sociales y económicos que regulan la relación laboral”. En este contexto, la Constitución establece que en la relación laboral se deben respetar varios principios, entre ellos el “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. Esto significa que los derechos reconocidos en la Constitución y en las leyes laborales no pueden ser renunciados por los trabajadores, otorgándoles así una protección constitucional y legal.

La irrenunciabilidad, al ser un atributo de ciertos derechos laborales, impide que el trabajador renuncie o disponga de ellos voluntariamente frente a su empleador. Esta característica impone restricciones al ejercicio de actos voluntarios por parte del trabajador, dado que se considera perjudicial. Aquí radica lo que algunos juristas observan como una tendencia paternalista del derecho laboral. En este contexto, se presume que el trabajador no tiene la capacidad total de tomar decisiones que beneficien sus intereses. Por lo

tanto, independientemente de su voluntad e incluso en contra de ella, no se le permite renunciar a ciertos derechos que son considerados esenciales e indisponibles según el ordenamiento jurídico.

De esta forma, el derecho protege al trabajador de cometer actos que puedan ir contra su propio bienestar, a costa de la libre elección del sujeto. La idea fundante –y presente en la teoría subjetiva presentada por Higa (2017)– guarda relación con la consciencia de que se trata de relaciones asimétricas, en las que el empleado no se encuentra en las mismas condiciones que el empleador para negociar y, por ende, el Estado interviene para ampararlo y equilibrar esa relación. Siendo, en definitiva, un impulso proteccionista del Estado de salvaguardar derechos laborales que resigna la capacidad volitiva del sujeto de derecho. Con respecto al análisis de lo dispuesto en la Constitución de 1993, Higa (2017) agregó que el carácter de irrenunciable elaborado en el inciso 2 del artículo 26 es determinado por la fuente que los reconoce, esto es, por la Constitución y la Ley.

Son varios los autores que adjudican a la Constitución de 1979 una mayor versatilidad y abarcamiento respecto a la de 1993 en términos de irrenunciabilidad de derechos. Al respecto, Higa (2017) afirmó que el artículo 57 de la derogada constitución permite distintas interpretaciones del principio objeto de análisis. En cambio, la Constitución de 1993 se ha limitado a seguir el enfoque proporcionado por la teoría objetiva mencionada anteriormente, puesto que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos. La Constitución garantiza el ejercicio de estos derechos, declarando nulo cualquier acuerdo en contrario. En casos de interpretación o duda sobre el alcance y contenido de disposiciones laborales, se favorecerá lo que beneficie más al trabajador.

Mendoza (2019) reconoció que ha habido una “reducción” en los límites del principio de irrenunciabilidad en relación con lo establecido en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución de 1993, que delimita los derechos reconocidos constitucionalmente y por la ley. Según la autora, la normativa anterior, que afirmaba que “todo pacto en contrario es nulo”, implicaba que la mera existencia de un derecho determinaba automáticamente su carácter irrenunciable.

En cuanto al alcance del principio, Higa (2017) señaló que, a pesar de todo, hay una razón para limitar los alcances del principio de irrenunciabilidad de derechos a las renunciaciones de derechos reconocidos en tratados, la Constitución y las normas con rango de ley: el carácter de orden público de las normas que reconocen derechos laborales. En consecuencia, solo se considerarán irrenunciables los derechos sobre los que no se haya previsto expresamente la posibilidad de renunciar.

Esta situación implica que no todos los derechos laborales poseen el carácter de irrenunciables. En este mismo sentido, Valderrama (2019) añadió que tanto la doctrina como la jurisprudencia han aclarado que este principio solo opera cuando los derechos han sido reconocidos por normas imperativas. Sin embargo, Higa (2017) insistió en que la jurisprudencia es confusa e incluso contradictoria, lo que, en el ámbito de aplicación del principio de irrenunciabilidad, genera inseguridad jurídica.

Para respaldar esta afirmación, Higa (2017) citó varios casos en los que tanto el TC como la Corte Suprema han interpretado, según el autor, de manera ambigua los significados y alcances del principio de

irrenunciabilidad de derechos laborales. Se mencionará un caso a modo de breve ejemplificación del TC, el cual sentenció en una ocasión no aplicar el principio de irrenunciabilidad debido a que ya no había relación laboral. Es decir, según lo sentenciado, ya no había relación empleador-empleado en un caso de venta de créditos laborales. En este contexto, el Tribunal Supremo optó por limitar la relación al ámbito civil y desestimar la presunta vulneración basándose en la finalización del vínculo laboral.

No obstante, esta postura no es aceptable para el autor, dado que, según la teoría objetiva adoptada en la Constitución, la extinción del vínculo laboral no altera en absoluto la naturaleza de las normas que reconocen derechos laborales (Higa, 2017). Aquí se hace referencia a la imprescriptibilidad del goce de dichos derechos, aunque, en este caso específico, el TC no ha respaldado este argumento.

Una conclusión similar es la alcanzada por Boza Pró al abordar los alcances temporales del principio de irrenunciabilidad. Este criterio sostiene que las reclamaciones relacionadas con la relación laboral deben inevitablemente extenderse más allá de la temporalidad en la que la relación es de empleador-empleado. Boza Pró argumentó que el principio tiene un alcance temporal más amplio, abarcando la fase previa y también la posterior a la existencia del contrato de trabajo. Se destaca que la única manera de que la función protectora del principio sea efectiva es que opere antes, durante y después de la vigencia del contrato de trabajo. El hecho de que el autor se haya basado, también, en un expediente del TC para sustentar tales declaraciones (STC, Exp. 02637-2006-AA, f.j. 3), no hace más que confirmar el carácter confuso y contradictorio con el que Higa (2017) caracterizó a la jurisprudencia de los organismos de justicia.

Siguiendo esta línea, Valderrama (2019) añadió que la irrenunciabilidad no debe confundirse con la imprescriptibilidad. Los derechos laborales, al igual que cualquier otro derecho, demandan cierta diligencia por parte de su titular para asegurar su ejercicio. Es responsabilidad del titular de los derechos tener presente los plazos para ejercer la defensa correspondiente. Por lo tanto, si se produce la prescripción de dicho derecho, no se estaría violando el principio de irrenunciabilidad de derechos. Esto quiere decir que, aunque se ha mencionado que el principio protector de la irrenunciabilidad abarca la relación laboral tanto en su etapa precontractual como en la etapa posterior, la lectura de los expedientes del TC indica que, en la práctica, sí hay plazos prescriptibles.

Desde ese punto de vista, Higa (2017) sostuvo que, al analizar las sentencias de casación de la Corte Suprema, se observa un criterio más uniforme que se mantiene en el ámbito de la teoría objetiva del principio de irrenunciabilidad de derechos. En este sentido, se establece que los derechos laborales son irrenunciables porque están reconocidos en normas de orden público. Sin embargo, el autor argumentó que no todas las normas de origen estatal ni los convenios colectivos califican como normas de orden público. Por lo tanto, existe una justificación para que no todas las normas formen parte del ámbito objetivo del principio de irrenunciabilidad de derechos. Aunque el autor mencionó estar de acuerdo con los casos de la Corte en los que se sigue el criterio de la teoría objetiva, discrepó en el momento de analizar qué normas serían las que reconocerían derechos irrenunciables.

Finalmente, respecto a los casos de jurisprudencia que, según el autor, poco aclaran sobre la aplicabilidad y los alcances del principio de

irrenunciabilidad, Higa (2017) ofreció una vía para subsanar las “falencias” y “vacíos” que la disposición constitucional ha dejado y que la jurisprudencia no ha sabido llenar o lo ha hecho de manera “discordante”. Esta consiste en sostener lo dispuesto en el Expediente N.º 0008-2005-PI/TC, en el cual se dispone que deberían ser irrenunciables los derechos laborales reconocidos en los tratados, la Constitución y las normas con rango de ley, sin ninguna excepción. De esta manera, los alcances se circunscriben a la citada normativa, mientras se excluye hipotéticamente en los casos en los que no se incorporan a esta, delimitando así un territorio normativo de aplicabilidad.

Por su parte, Calleja (2019) precisó que la inclusión de la irrenunciabilidad de los derechos laborales se corresponde con la “segunda oleada” de derechos fundamentales (que exceden a los de primera generación en los que se pretende garantizar la libertad), es decir, derechos que demandan que el Estado actúe. En este contexto, la irrenunciabilidad de derechos implica el acceso a derechos que requieren un esfuerzo por parte del Estado para su efectiva implementación. El autor destacó la idea de mejoras continuas, indicando que las constituciones modernas incorporan la esencia de que los derechos humanos deben aspirar a mejorar la condición de la naturaleza humana, diferenciándolos así de una concepción mínima de derechos.

En este punto, subyace la idea de una progresión, un avance secuencial en materia de derechos que las constituciones recogen. Sin embargo, la historia no es una secuencia lineal e indefinidamente progresiva en términos de consecución de derechos, lo que, a menudo, genera tensiones entre lo que las normativas disponen y la marcada tendencia global a la

flexibilización laboral, la desregulación y la retirada del Estado como eje ordenador de las relaciones laborales.

Ahora bien, el principio de irrenunciabilidad, como se ha visto, es abordado teniendo en cuenta diferentes características, fundamentos doctrinarios, jurisprudencia y aplicabilidad. Bajo esta perspectiva, Boza (2019) no proporcionó una definición precisa y fija del principio de irrenunciabilidad, sino que, a través de su desarrollo, ofreció caracterizaciones. Según su argumentación, el principio de irrenunciabilidad impide al trabajador renunciar de manera definitiva o irrevocable, y sin contraprestación, a los derechos laborales reconocidos por normas imperativas. Estos derechos no se limitan exclusivamente a los de origen constitucional y legal, sino que también abarcan aquellos reconocidos en la normativa internacional.

Boza (2019) agregó a la prohibición del acto material que el principio proscriba, la salvedad de que la fuente del derecho pueda ser objeto de interpelación por el principio de irrenunciabilidad. Además, exploró la aplicación del principio en relaciones laborales donde los niveles de desigualdad se reducen significativamente, como en los casos de alta dirección o la organización sindical. También abordó la noción de operatividad tanto antes como después de la etapa de la relación laboral, así como la necesidad de que el principio no abandone su función tutelar en situaciones de crisis económica o insolvencia de la empresa. En estos momentos, el papel protector del principio debe prevalecer, puesto que es cuando la parte más vulnerable de la relación necesita el respaldo constitucional.

Asimismo, Calleja (2019) destacó el carácter protector del derecho laboral y utilizó la definición de Américo Plá Rodríguez para describir el principio de irrenunciabilidad como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio” (p.). Aunque el autor no elaboró su propia definición del principio de irrenunciabilidad, adoptó en gran medida lo que Higa (2017) denominó la “teoría subjetiva” del abordaje de este, enfocándose en el carácter tutelar y compensatorio que, a través del derecho laboral, busca amparar al trabajador.

Sin embargo, al incorporar la definición de Luis de la Villa, Calleja (2019) agregó una breve mención a la norma que confiere a los derechos su carácter irrenunciable. Según esta perspectiva, el principio de irrenunciabilidad implica la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa.

En esa línea, Valderrama (2019) proporcionó una definición similar al principio de irrenunciabilidad, basándose en la perspectiva de Américo Plá Rodríguez. En esta definición, el principio busca desconocer o declarar nulos los actos de renuncia de beneficios que han sido reconocidos como obligatorios por disposición constitucional y/o legal en el ámbito de las relaciones laborales. Valderrama (2019) destacó la necesidad de que el derecho haya sido reconocido por normas imperativas para que el principio sea aplicable, así como la caracterización de su aplicabilidad antes, durante y después del vínculo laboral. La protección del derecho sigue siendo fundamental en esta conceptualización del principio.

Mendoza (2019) se adhirió a la mención de Neves Mujica, la cual, además de hacer referencia a la restricción de derechos en actos de disposición que emanen de normas imperativas, agrega la sanción con la invalidez en caso de transgresión. Tanto este como Miyagusuku (2001) son frecuentemente mencionados por varios autores cuando se trata de definiciones, por lo que, a continuación, se reproducen las precisiones más importantes.

Miyagusuku (2001) hizo énfasis en los límites que la autonomía presenta en el derecho laboral debido a su carácter protector. A diferencia del derecho civil, en el derecho laboral no se puede disponer libremente de los derechos a normas de orden público sin que exista una consecuencia. De esta forma, la autonomía privada encuentra limitaciones, dado que ningún derecho es ilimitado y puede ejercerse de manera absoluta. Por lo tanto, el ejercicio de la autonomía privada debe realizarse de manera que no entre en conflicto con normas de carácter imperativo o, según la doctrina, de orden público, cuya determinación es específica en cada caso. El principio de irrenunciabilidad se presenta como uno de los límites que el derecho laboral impone a la autonomía privada.

Aclarada su naturaleza restrictiva-proteccionista, el autor estableció una definición ampliamente citada, en la que afirmó que el principio de irrenunciabilidad puede definirse como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa. Neves Mujica exploró el origen de la norma mencionada por Miyagusuku (2001) y argumentó que un derecho puede surgir de una norma que sea dispositiva o imperativa. En el primer

escenario, el titular del derecho tiene la libertad de decidir sobre él, y cualquier acto que refleje esta decisión se considerará de disposición. En cambio, en el segundo caso, donde la norma es imperativa, el titular del derecho no tiene la facultad de renunciar a él por voluntad propia. Si intenta renunciar, su acto de renuncia no será válido mientras la norma imperativa esté en vigencia.

La libertad de acción y autonomía se ven limitados en el caso de las normas imperativas. Por ejemplo, en caso de disposición de un derecho laboral a los que su titular o representante pretenda renunciar, los actos que involucren la disposición de derechos reconocidos por normas imperativas se considerarán nulos. Este principio prohíbe que los actos de disposición realizados por el titular de un derecho afecten a derechos derivados de normas imperativas y sanciona con la invalidez cualquier transgresión a esta regla.

La dimensión restrictiva de la voluntad privada es importante en las definiciones de ambos autores clásicos del derecho laboral. Valderrama (2019) agrega, además de la salvedad que implica que los derechos protegidos deben haber sido previstos por normas imperativas, la necesidad de que solo se aplica frente a un acto de disposición irrevocable y unilateral del trabajador. Dicho de otro modo, la renuncia debe ser inequívoca y final. Además, dicha renuncia puede manifestarse a través de un contrato, un acto unilateral, un acuerdo extrajudicial o incluso un recurso procesal. Esta especificación constituye otra de las excepciones mediante las cuales el principio de irrenunciabilidad se aplica.

Con esta última caracterización, entre los juristas mencionados puede definirse al principio de irrenunciabilidad como un principio de carácter constitucional y naturaleza protectora de los derechos laborales, aplicable a actos de disposición unilateral del trabajador, cuyo fundamento es la falta de paridad en términos de negociación entre empleador-empleado. Este principio abarca la relación laboral en su temporalidad presente, futura y pasada –aunque no del todo imprescriptible en términos prácticos– y restringe la disposición de derechos contenidos en normas de tipo imperativo, cuya consecuencia de hacerlo es la invalidez del acto de renuncia.

Todas las definiciones hasta aquí mencionadas revisten pequeñas variaciones en torno a caracterizaciones o dimensiones del principio en cuestión, pero en todas aparece el elemento limitante de la autonomía de la voluntad en determinadas circunstancias.

VI. CARÁCTER CONSTITUCIONAL DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD Y LÍMITES CONSTITUCIONALES

Es necesario iniciar este acápite con una breve reseña del impacto de la disciplina económica en el derecho y, en especial, analizar con los instrumentos que esta otorga los principales efectos que se derivan de la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en las relaciones jurídicas de uso cotidiano, que conllevan la controversia que ha inspirado el inicio de la presente investigación.

En este orden de ideas, en primer lugar, cabe manifestar que el análisis económico del derecho es un método de interpretación jurídica fundado en la teoría económica, que toma como punto de partida la conducta de los individuos, al cual es reactiva a ciertos incentivos de una manera predecible que puede ser reglada por el legislador. Se parte, por tanto, de que pueden generarse beneficios que motiven a alguien a desarrollar conductas que los generan, y costos que desalientan a desarrollar conductas que llevan a incurrir en ellos.

En este sentido, a lo largo de esta investigación ha quedado claro que la irrenunciabilidad de derechos tiene su fundamento en la imperatividad de la norma, que no es sino una expresión de su carácter de orden público. Esta “imperatividad” se origina en la consolidación de la eficacia del principio protector propio del derecho laboral, a cuyo objeto limita, de manera amplia, a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes e impide al trabajador incluso contra sus propios actos.

Todos los criterios expuestos precedentemente confluyen, pues, en un mismo propósito, lo cual perfila con claridad su teleología, aunque no en su fundamento, que radica en la fuerza impositiva que el legislador confiere a las normas laborales. Su relevancia práctica recae en la protección del trabajador, quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede ser fácilmente víctima al renunciar el ejercicio de un derecho, ante una oferta inferior, pero que le resuelve una necesidad urgente e inmediata, limitándose consecuentemente el acotado principio de autonomía privada de las partes.

En cuanto a los límites constitucionales, la Constitución de 1993 establece límites claros para la irrenunciabilidad de derechos. Estos límites

se basan en la teoría de los hechos cumplidos, que protege las situaciones jurídicas existentes al momento de la entrada en vigor de una nueva ley. Este enfoque asegura que los derechos adquiridos no sean afectados retroactivamente por nuevas disposiciones normativas.

El artículo 103 de la Constitución peruana es fundamental para entender estos límites, puesto que establece la irretroactividad de las leyes. Esto significa que una nueva ley no puede afectar los derechos ya adquiridos por los trabajadores bajo la legislación anterior. La interpretación de este artículo es crucial para garantizar que los derechos laborales sean protegidos y que cualquier cambio normativo no perjudique a los trabajadores retroactivamente.

VII. ESTUDIO DE CASOS Y JURISPRUDENCIA

Se examinaron varios casos relevantes para ilustrar cómo se ha aplicado el principio de irrenunciabilidad en la práctica. También se analizó la Ley 29497 y su impacto en acuerdos conciliatorios entre las partes. Estos casos muestran cómo la jurisprudencia ha interpretado y aplicado el principio en diversos contextos, proporcionando una base sólida para entender su operatividad y limitaciones.

Por ejemplo, en un caso de la Corte Suprema de Justicia de la República, se abordó la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad en un acuerdo de conciliación laboral. La Corte determinó que, aunque las partes pueden llegar a acuerdos conciliatorios, estos no pueden incluir la renuncia a derechos laborales reconocidos constitucionalmente. Este fallo

subraya la importancia de proteger los derechos laborales y la imposibilidad de renunciar a ellos, incluso en acuerdos voluntarios.

Por otro lado, la comparación con otros sistemas jurídicos evidencia que, aunque el principio de irrenunciabilidad es común, su interpretación y aplicación varían significativamente. En algunos países, la protección de los derechos laborales es más estricta, mientras que, en otros, se permite cierta flexibilidad en la renuncia de derechos bajo condiciones específicas. Esta comparación proporciona una perspectiva más amplia y permite identificar buenas prácticas que podrían adoptarse en Perú para mejorar la protección de los derechos laborales sin afectar negativamente el desarrollo económico.

En relación con su aplicabilidad en otros territorios, se encuentra el ejemplo de España, donde el principio de irrenunciabilidad se aplica de manera similar a Perú, con una fuerte protección de los derechos laborales reconocidos por la ley y la Constitución. Sin embargo, en Estados Unidos existe una mayor flexibilidad en la renuncia de derechos laborales, permitiendo que los trabajadores y empleadores negocien ciertos términos de manera más libre, siempre que no se violen las leyes fundamentales de protección laboral.

VIII. DISCUSIÓN SOBRE LA APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

La discusión en torno a los límites en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se vincula con el objetivo de establecer un criterio interpretativo de la irrenunciabilidad de derechos según la teoría de los hechos cumplidos. En primer lugar, es esencial precisar

los casos en los que nos enfrentamos a derechos irrenunciables en el ámbito laboral y fundamentar dicha irrenunciabilidad. Esta se reconoce como un mecanismo de protección frente a la desigualdad en las negociaciones entre empleador y trabajador, aplicándose a derechos constitucionales y tratados de derechos humanos que buscan resguardar la dignidad y bienestar de los trabajadores.

La teoría de los hechos cumplidos, que establece que las normas afectan situaciones presentes en el momento de su vigencia, impone la necesidad de una interpretación específica de la irrenunciabilidad de derechos laborales. Esta teoría sugiere que las renunciaciones anteriores a la promulgación de una norma no deberían afectar los derechos adquiridos por su aplicación. Al abordar los límites de la irrenunciabilidad, se requiere delimitar los criterios técnicos para identificar los derechos irrenunciables, reconociendo que no todos los derechos laborales poseen la misma naturaleza, permitiendo así la autodeterminación de los trabajadores en aspectos específicos de su relación laboral.

En cuanto a la delimitación precisa de los criterios de campo para identificar los derechos irrenunciables, es fundamental considerar la legislación laboral vigente, los precedentes jurisprudenciales y los convenios internacionales ratificados por el Estado. Estos instrumentos proporcionan lineamientos para distinguir los derechos que son considerados irrenunciables y aquellos sobre los cuales se puede ejercer algún grado de renuncia.

Para respaldar esta discusión, es relevante señalar que la aplicación del principio de irrenunciabilidad se enfrenta a desafíos concretos en la práctica laboral. Según datos estadísticos recientes, se ha observado un aumento en los casos en los que los trabajadores, aparentemente de manera voluntaria, renuncian a ciertos derechos laborales, como periodos de descanso remunerado o compensación por horas extras. Este fenómeno plantea interrogantes sobre si estas renunciaciones son genuinas o si se dan en un contexto de presión o desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos.

En relación con la aplicación del principio de irrenunciabilidad en la realidad laboral, es necesario tomar en cuenta los casos en los que se presenta una aparente renuncia de derechos por parte del trabajador, pero que en realidad puede estar encubriendo una situación de abuso o vulneración de sus derechos fundamentales. En tales situaciones, la aplicación del principio de irrenunciabilidad juega un papel crucial para proteger al trabajador y evitar que se perpetúen condiciones laborales injustas.

Además, es importante destacar que la discusión sobre la irrenunciabilidad se da en un contexto global donde las formas de trabajo están experimentando cambios significativos. La creciente adopción del trabajo remoto y las nuevas modalidades contractuales plantean desafíos adicionales para determinar la aplicabilidad de la irrenunciabilidad en situaciones no contempladas en la normativa laboral tradicional.

Para lograr una interpretación constitucional coherente y precisa del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, es esencial considerar las diferentes teorías y enfoques expuestos en la doctrina especializada.

Estos enfoques pueden proporcionar una base sólida para comprender los límites y alcances de la irrenunciabilidad, así como para establecer criterios claros que protejan los derechos fundamentales de los trabajadores sin obstaculizar su libertad contractual.

En resumen, la discusión en torno a los límites de la irrenunciabilidad de derechos laborales implica considerar aspectos como la naturaleza de los derechos laborales, la interpretación constitucional, los criterios de campo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

IV. CONCLUSIONES

En primer lugar, es importante considerar el contexto político, social y económico para la conceptualización del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Las normas están sujetas a una dimensión histórica. En ese sentido, se puede afirmar que el advenimiento del Estado Social de Derecho conllevó a la configuración de un modelo de regulación estatal que dotó de mayor fuerza al carácter protector del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Esta posición tiene un fundamento irrefutable para la época: la necesidad de contar con la protección de un estándar de derechos objeto de tutela, limitando, de esta manera, con normas imperativas, a la autonomía privada de las partes.

Esta afirmación puede corroborarse con lo indicado por el TC en el Expediente N°. 008-2005-PI/TC. No obstante, esta postura presenta limitaciones en normas dispositivas a las que no les alcanza el mandato

constitucional contenido en el artículo 26.2°, como, por ejemplo, la Ley N.° 9463.

En segundo lugar, para determinar los supuestos de aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, es necesario considerar que el fundamento de dicho principio radica en el reconocimiento del derecho a la remuneración (artículo 24° de la Constitución), el cual también es resguardado por el artículo V del Título Preliminar del Código Civil. Se destaca el vínculo con el derecho civil, puesto que históricamente el derecho laboral es un área del derecho que se desprende de las normas civiles, cobrando en la actualidad una notable importancia y revaloraciones.

El derecho a la remuneración no puede ser objeto de recorte injustificado, conforme lo prevé el TC en los expedientes N.° 04922-2007-PA/TC y N.° 00529-2010-PA/TC. Este derecho encuentra su fundamento en la dignidad humana, la cual no puede ser soslayada, puesto que es reconocida por los sistemas normativos occidentales como fundamento de la sociedad y del Estado.

En tercer lugar, los derechos cuya fuente de origen sea la ley o cualquier otra norma jurídica de origen estatal, sin importar su jerarquía. No obstante, son de carácter irrenunciable para el trabajador individual, sin perjuicio de los pactos de reducción de remuneraciones o normas de disposición de derechos temporales que se promulguen, siempre que sean aceptados por el ordenamiento jurídico. La eficacia de estos pactos se sustenta en la aplicación de la teoría de los hechos cumplidos, que permite que las normas afecten a todos los hechos y situaciones que se estén

produciendo, aun cuando sean consecuencias de hechos o situaciones nacidas al amparo de normas anteriores.

En cuarto lugar, el actual modelo de economía social de mercado imperante en Perú se basa en la combinación de un sistema económico de libre mercado y de políticas sociales como parámetros de posibles excesos en la práctica económica dentro del mercado, siendo uno de estos “parámetros” precisamente el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. En este sentido, para evitar un abuso en la aplicación del principio materia de investigación, no se puede recurrir a una interpretación literal de este, sino que es necesario el uso de criterios de interpretación fundados en la argumentación jurídica y que propicien el control constitucional de los jueces en cada caso concreto, sin que haya excesos respecto a los límites que la propia constitución establece.

Este control también podría llevarse a cabo por la justicia constitucional en sus sentencias. Por lo tanto, se aboga por un criterio interpretativo amplio por parte de los jueces, quienes, en virtud del principio de motivación de las resoluciones judiciales, deberán justificar la posibilidad de poner en cuestión el carácter absoluto del principio de irrenunciabilidad de derechos.

Finalmente, es necesario hacer una serie de consideraciones o recomendaciones:

Primera: la irrenunciabilidad de derechos laborales, al centrarse en un núcleo inamovible de derechos indisponibles reconocidos únicamente por normas imperativas, no ha considerado dentro de su estructura a las

nuevas formas de reestructuración productiva. Estas normas incentivan que las modalidades de trabajo existentes estén entrando en una fase de flexibilización laboral que se extenderá a todos los sectores de la sociedad, dando paso a una posible disminución de la vigencia plena de los derechos laborales.

Por consiguiente, la interpretación de este principio laboral de orden constitucional debe realizarse en función a los hechos cumplidos, puesto que estos cambios no afectan a derechos que ya han sido adoptados por un Estado. Sin embargo, el problema surge respecto a la derogatoria tácita de una norma imperativa que no implique la aplicación de la progresión de derechos en materia laboral y que sea aplicada solamente a la población joven que recién se incorpora al mercado laboral. Por lo tanto, nos encontramos, *prima facie*, ante una limitación a la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Segunda: resulta evidente que la doctrina y la jurisprudencia han sabido precisar que no todos los derechos de carácter laboral son irrenunciables, puesto que se excluyen de dicha categoría a los que no se incorporan a normas imperativas que los reconocen como tal, delimitando, por ende, su aplicabilidad. En ese sentido, es posible que dentro de las nuevas modalidades de trabajo en pleno auge (tales como la deslocalización laboral, el trabajo remoto, entre otros), el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales quede inarticulado. Esto se debe a que dicho principio se concibió para un modelo de organización laboral más estable y dinámico. Además, estas modalidades de trabajo carecen, por el momento, de normas imperativas que las regulen. Por lo tanto, es necesario “repensar” la

conceptualización del principio en cuestión y que sea adaptada a estas nuevas realidades.

Tercera: los cambios no solo de las relaciones laborales, sino de la sociedad, el Estado, la economía y, ciertamente, la organización de los factores productivos, han alterado de una manera veloz la forma en la que se consume, produce y trabaja. En este estado de cosas, la flexibilización del derecho laboral ha tomado fuerza en varios países de la región, así como de Europa occidental, lo cual propicia que sea necesaria una interpretación menos rígida del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y que se adapte a las novísimas dinámicas globales de producción que deslocalizan sus funciones hacia espacios menos costosos y rígidos, las cuales sí han afianzado y reafirmado con fuerza como consecuencia de la pandemia del COVID-19 (Bellido, 2021).

REFERENCIAS

- Bellido, H. (2019). *Análisis demográfico del teletrabajo en España entre los años 2019-2021*. Universidad de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/106964>
- Bellido, C. (2021). *La necesidad de repensar el concepto de huelga a partir de la deslocalización de las nuevas formas de trabajo*. [Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM]. Perú.
- Boza, G. (2019). *Autonomía de la voluntad y disposición de derechos en el ámbito laboral: el principio de irrenunciabilidad de derechos*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170021>

Gonzalo Javier Rodríguez Martínez

Calleja, V. R. (2019). Enfoque constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, VII (1).

Constitución Política del Perú [Const]. (1993). Edición del Congreso de la República.

Córdova, L. C. (2022). *Las fuentes constitucionales sobre derechos fundamentales*. Centro de Investigaciones Judiciales, Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú.

Coronel, B. (2017). El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Gaceta constitucional*, 47, 253-267.

Goldin, A. (2014). *Algunos rasgos definitorios del Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo conceptos, instituciones y tendencias*. THĒMIS.

Higa, A. (2017). *La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. Un enfoque sustantivo y procesal*. Gaceta Jurídica.

Lust, J. (2020). El carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú. *Scientia*, 22(22), 51–66. <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22.3567>

Mendoza, D. E. (2019). *La prescripción aplicada al ámbito laboral y su influencia sobre la eficacia del principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7977>

Miyagusuku, J. T. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. Normativa, Jurisprudencia y Realidad. *Ius et Veritas*, 11(22), 164-179. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>

Neves, J (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Peset, J. M. G., & Torres, L. E. N. (2019). Deslocalización de la producción y estándares laborales: un reto para el siglo XXI. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 55-86.

Límites constitucionales en la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. Un enfoque teórico.

Pichihua, M. G. (2017). La crisis económica y la flexibilización de los derechos laborales en el Perú. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (Cusco)*, (9), 313-339. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7921789.pdf>

Plá, A (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma.

Santa Gadea, R. (2020). *China y Asia-Pacífico en la Globalización: Tendencias y Oportunidades para el Perú*. Documentos de Trabajo del Centro de Estudios sobre China y Asia-Pacífico.