

DOCTRINA

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA LABORAL

Ramón A. García Gómez*

Las normas laborales, o al menos, la mayoría de ellas, están marcadas con el signo del orden público, aunque se trata de un orden público especial usualmente denominado en doctrina orden público social o más específicamente, orden público laboral.

Se trata de un orden público de protección, ya que las normas laborales están destinadas a defender al trabajador frente a la presión de sus necesidades, a la situación desventajosa frente al mercado de trabajo y de su situación de dependencia económica, social y jurídica.

De lo anterior se desprende que el orden público social o laboral, a diferencia del orden público tradicional a que alude el artículo 6 del Código Civil, no es prohibitivo de manera absoluta, sino que es permisivo cuando se trata de incrementar las normas en beneficio del trabajador, y prohibitivo cuando se trate de restringir los derechos por ellas consagrados. En otros términos, las normas legales en materia laboral constituyen un piso o plataforma a partir de donde se puede construir pero nunca excavar.

Una de las principales consecuencias y manifestaciones de ese orden público especial del trabajo es el principio de irrenunciabilidad cuya base legal en el derecho positivo dominicano la establece el Principio Fundamental IV del Código de Trabajo al estatuir que: "Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional". Ratificado por el artículo 38 del mismo código (1).

*Licenciado en Derecho UCMM, 1967. Doctor en Derecho, Universidad de Toulouse, 1969. Profesor del Departamento de Ciencias Jurídicas UCMM.

El principio así enunciado no solo es conforme a la naturaleza y esencia del derecho del trabajo, sino que se explica lógicamente por los propios fundamentos históricos de dicha disciplina jurídica, ya que si se permitiera la libre renuncia a los derechos que la ley reconoce al trabajador, se desnaturalizaría el carácter proteccionista del derecho laboral y resurgiría el injusto estado de cosas que generó en el mundo del trabajo, el liberalismo jurídico.

Ahora bien, si la existencia del principio resulta incontestable, la determinación de su alcance y límites plantea cuestiones diversas como la de saber si sólo los derechos consagrados por la ley (lato sensu) son irrenunciables, o si por el contrario, el principio alcanza igualmente a los derechos de origen convencional, o la de saber si en todo tiempo y bajo cualquier circunstancia el principio es aplicable, cuestión esta última a la que ha dado respuesta la Suprema Corte de Justicia mediante su sentencia de fecha 18 de julio de 1983. (2)

Sobre el primer punto, existen opiniones encontradas, pues mientras hay quienes piensan que todo derecho del trabajador sin importar su fuente es irrenunciable y sólo puede convertirse en derecho u obligación natural por el transcurso del plazo indicado por la ley para la prescripción; (3) otros sostienen que la renunciabilidad o irrenunciabilidad de un derecho "depende de la índole de cada disposición y del modo como se la formule. Sin duda, no lo son los derechos concedidos por la ley o los convenios colectivos, que constituyen normas de derecho público laboral, pero sí los que se concertaron por negociación privada". (4)

Según este último criterio, sería válida in futuro, una reducción de salario, una disminución del período vacacional o ampliación de la jornada establecidos por acuerdo individual, siempre que la reducción no los coloque por debajo de las normas legales o resultantes de un pacto colectivo.

Con respecto al momentum de la irrenunciabilidad, debe hacerse una distinción entre la renuncia al momento de la contratación, la renuncia durante la vigencia del contrato y la renuncia en el momento o después de la ruptura del vínculo contractual.

Habída cuenta de la distinción sobre el origen de la norma, puede afirmarse que el principio de irrenunciabilidad es, sin lugar a dudas, aplicable durante la negociación del contrato de trabajo o durante la vigencia del mismo. En consecuencia, toda cláusula o acuerdo de renuncia a derechos nacidos de la ley o del pacto colectivo, será nulo y conforme al principio IV y al artículo 38 precitados, se reputarán no escritos, es decir, que el contrato se ejecutará como si tales cláusulas no existieran, tomando su lugar la norma violada.

El fundamento es claro, antes o al momento de la contratación, el trabajador está sujeto a la presión por obtener el trabajo para satisfacer necesidades suyas y de su familia, sin poder discutir las condiciones por la gran cantidad de aspirantes a cada puesto. Durante la vigencia del contrato, el trabajador está igualmente aferrado a la conservación de su empleo y sujeto a "la hegemonía del patrono" dado su estado de subordinación económica, social y jurídica.

La solución es diferente si la renuncia se produce al momento de o con posterioridad a la ruptura del vínculo contractual. (5)

Si tenemos en cuenta el fundamento de la irrenunciabilidad en las dos hipótesis anteriores, veremos con claridad las razones para una respuesta diferente en este tercer supuesto, pues el estado de subordinación ha cesado, el trabajador no tiene ya nada que arriesgar desde el punto de vista de su contrato de trabajo.

Es esta la posición claramente asumida por la precitada sentencia del 18 de julio de 1983 cuando en uno de sus considerandos establece: "Que el momento en que el reclamante suscribió ese pacto con la empresa, de recibir esos valores por concepto de la terminación del contrato, cuando ya no era trabajador de la empresa, el mismo aunque implicara renunciar a algún derecho, es perfectamente válido, pues lo hizo cuando ya no se encontraba bajo la hegemonía del patrono que es lo que prohíbe el principio IV fundamental del Código de Trabajo;"

Las consideraciones que anteceden nos permiten afirmar que la ley declara irrenunciable los derechos del trabajador, no los del ex-trabajador.

No falta quien pretendiendo dar al principio de irrenunciabilidad un alcance que no tiene, ha cuestionado la validez de las transacciones y hasta de la conciliación obligatoria si ellas contienen renuncia a derechos. Olvidan los apreciados colegas que así piensan, que en adición a las argumentaciones contenidas en los párrafos antecedentes, hay una cuestión de fondo a tener en cuenta y es que el Código de Trabajo, tanto en el Principio Fundamental IV como en el artículo 38 se refiere a derechos reconocidos, esto es, a derechos no controvertidos y que, en consecuencia, no se incurre en violación al principio de irrenunciabilidad, cuando se renuncia a derechos litigiosos o a simples pretensiones o espectativas mediante una contraprestación tangible y cierta.

Compartimos por tanto plenamente el criterio sentado por la Suprema Corte de Justicia en su varias veces citada sentencia y esperamos que ella misma mediante nuevas decisiones contando con el valioso concurso de nuestros doctrinarios, pueda completar la tarea, dando respuesta a las demás interrogantes que se plantean en torno al valioso y justo principio de la irrenunciabilidad.

NOTAS

- (1) Art. 38.- Son nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda este código en beneficio de los trabajadores, y el contrato de trabajo se ejecutará como si tales cláusulas no existieran.
- (2) Boletín Judicial No. 872, pp 1924 – 1930
- (3) Es la tesis consagrada por el artículo 12 de la Ley sobre Contratos de Trabajo de la Argentina.
- (4) Antonio Vásquez Vialard, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Tomo 1, 2da. edición, pág. 78

- (5) Sussekind, Maranhao, Segadas Viana, Instituicoes de Direito do Trabalho, Tomo 1, 5ta. ed., p. 163.

BIBLIOGRAFIA

LUPO HERNANDEZ RUEDA, Manual de Derecho Dominicano del Trabajo, 2da. ed. UCMM.

GUILLERMO CABANELLAS, Tratado de Derecho Laboral, Ediciones El Gráfico Impresores, Buenos Aires.

ANTONIO VASQUEZ VIALARD, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2da. ed., Editorial Astrea, Buenos Aires.

OCTAVIO BUENO MAGANO, Manual de Direito do Trabalho, volume II, Editora Ltr, Sao Paulo.

ARNALDO SUSSEKIND, DELIO MARANHÃO, SEGADAS VIANA, Instituicoes de Direito do Trabalho, 5ta. ed., Livraria Freitas Bastos, Rio de Janeiro - Sao Paulo.

JEAN RIVERO ET JEAN SAVATIER, Droit du Travail, Themis, 2da. ed., Presses Universitaires de France, París.

PAUL DURAND ET R. JAUSSAUD, Traité de Droit du Travail, Librairie Dalloz, París.