

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y LAS FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO REGULADAS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Alfonso Yasuyoshi Higa García

I. INTRODUCCIÓN

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT) regula en su artículo 30 las formas especiales de conclusión del proceso laboral (en adelante, FECP). Al respecto, dicho artículo refiere que “el proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono”.

Sin embargo, la aplicación de las FECP en el proceso laboral no constituye un ejercicio sencillo debido al principio de irrenunciabilidad de derechos. En efecto, la relación entre las FECP y dicho principio resulta innegable, pues este exige que, cuando se recurra a alguna de las primeras, se verifique que el trabajador no renuncie a algún derecho derivado de una norma imperativa⁽¹⁾.

(1) Para efectos del presente trabajo asumiremos la tesis objetiva del principio de irrenunciabilidad de derechos mayoritariamente aceptada por la doctrina nacional. Al respecto, consideramos que se trata de la tesis objetiva pues, a modo de ejemplo, se admite la validez de los convenios de reducción de remuneraciones sin analizar las circunstancias de su suscripción; de tal forma, basta verificar la ausencia de una norma imperativa para no admitir la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos con lo cual la situación de desigualdad del trabajador resulta irrelevante. Al respecto, GONZÁLEZ HUNT, César. “La reducción de remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos”. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje a Américo Plá Rodríguez*. 2ª ed., SPDTSS. Grijley, Lima, 2009, pp. 135-151 y FERRO DELGADO, Víctor. “El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional”. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje a Américo Plá Rodríguez*. 2ª ed., SPDTSS, Grijley, Lima, 2009, p. 119.

Pues bien, en aquellos casos en los que el derecho discutido deriva de una norma imperativa, la relación entre ambas figuras siempre ha sido percibida como conflictiva y objeto de resistencia por parte de la doctrina y la propia jurisdicción laboral. Por ello, y como una consecuencia natural frente a un escenario muchas veces contrario a su aplicación, tal y como afirma Baylos, “los conflictos individuales se canalizan hacia el aparato judicial laboral, sin que los sistemas de auto-composición se hayan adentrado con decisión en este terreno (...)”⁽²⁾.

En aquel escenario de resistencia a las FECP, comúnmente basta con verificar el petitorio de la demanda para negar la posibilidad de concluir el proceso de forma alternativa a la sentencia. No obstante, y con el fin de superar una lectura tan rígida, también se ha propuesto relativizar la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos al interior del proceso debido al alto costo que conlleva mantener abierto el conflicto.

Así, una lectura rígida de la relación entre las FECP y el principio de irrenunciabilidad de derechos cuyo efecto sea la prohibición tiene por consecuencia otra lectura, igual de rígida, que propugna su aceptación en todos los supuestos. En cualquier caso, nos parece que tales interpretaciones parten de un análisis insuficiente pues, a nuestro modo de ver, el solo reconocimiento del derecho en controversia en una norma imperativa no alcanza para aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos y, a su vez, para admitir o negar la procedencia de alguna de las FECP.

En realidad, en el presente trabajo pretendemos evidenciar que la determinación de una eventual violación al principio de irrenunciabilidad de derechos mediante la aplicación de alguna de las FECP exige un mayor análisis que la sola lectura de la demanda. De lo contrario, altas serán las probabilidades de incurrir en un error al momento de determinar el ámbito de aplicación del principio; y, además, las consecuencias de ello no son menores.

En efecto, debido a que el principio exige la verificación de una renuncia por parte de un **titular de un derecho** derivado de norma imperativa, resulta indispensable determinar en qué supuestos es posible afirmar dicha titularidad. De este modo, frente a supuestos en los que existan dudas fundadas respecto de la existencia del derecho reclamado, también será dudosa la titularidad del mismo con lo cual, creemos, la negación de la conclusión del proceso mediante alguna FECP carece de sustento.

(2) BAYLOS GRAU, Antonio. “La conciliación previa al proceso en el Derecho español”. En: *Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. Exposiciones y ponencias*. Cusco, 1997, p. 108.

Por su parte, tal análisis no solo importa en el plano dogmático sino también en el plano pragmático ya que la (errónea) aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos impide sincerar las actuaciones extrajudiciales de las partes. A modo de ejemplo, podemos señalar los numerosos desistimientos de la pretensión derivados de transacciones extrajudiciales celebradas previamente; las mismas que muchas veces se encuentran motivadas en el deseo de concluir el conflicto.

Así las cosas, analizados los efectos perjudiciales derivados de desconfiar sin más de las FECP, iniciaremos el desarrollo del presente trabajo; no sin antes reiterar que en ningún momento propugnamos dejar de lado al principio de irrenunciabilidad de derechos. En realidad, tan solo apuntamos a delimitar su ámbito de aplicación para, de ese modo, evitar un perjuicio para los trabajadores a los cuales se pretende proteger; ya sea por la obligación de continuar el proceso (lo que mantiene abierto el conflicto) o privándose del rol de garante del juez laboral.

II. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Siguiendo a Toyama, “uno de los principios más relevantes del Derecho Laboral es el de irrenunciabilidad de derechos que denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del Derecho Laboral a los trabajadores (...)”⁽³⁾. Pues bien, y conforme a Neves, quien recoge y define la tesis objetiva, mayoritariamente aceptada en nuestro país⁽⁴⁾:

“(...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla”⁽⁵⁾.

En consecuencia, el principio de irrenunciabilidad de derechos evita que el trabajador, como parte débil de la relación laboral disponga de los derechos que el ordenamiento le reconoce en normas imperativas. Así las cosas, a continuación

(3) TOYAMA MIYAGUSKU, Jorge. “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad”. En: *Ius et veritas*. N° 22, Año 11, 2001, p. 164.

(4) Para un repaso de otros puntos de vista respecto del mismo principio revisar CASTELLO, Alejandro. “Vigencia y alcance del principio de irrenunciabilidad”. En: *Derecho & Sociedad*. Año XIX, N° 30, Asociación Civil, Lima, 2008, pp. 30-58 y A.A.VV. *XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2006, pp. 135-203.

(5) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2009, p. 127.

analizaremos qué debemos entender por renuncia para luego analizar los ámbitos de aplicación del referido principio. Finalmente, nos pronunciaremos respecto de la aplicación del principio en el derecho procesal del trabajo.

1. La renuncia

La renuncia constituye un negocio jurídico en el cual “(...) el fin práctico perseguido por el declarante y reconocido por el Derecho, es la abdicación de un derecho o titularidad activa, y estrictamente esa abdicación”⁽⁶⁾. Se trata de una manifestación de voluntad “(...) irrevocable, esto es, incondicional y definitiva”⁽⁷⁾ de disponer de un derecho; y, como es evidente, debe provenir del titular del mismo.

Siendo ello así, conviene precisar que “(...) no constituyen supuestos de renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta”⁽⁸⁾. En realidad, y siguiendo a Alonso:

“(...) el ordenamiento reacciona con la declaración de nulidad contra el acto del titular del derecho irrenunciable en el cual se exteriorice la voluntad de renunciar, pero no reacciona contra su mera pasividad u omisión de ejercicio; de ahí que los derechos irrenunciables estén sujetos a plazos de prescripción o de caducidad como lo están los renunciables”⁽⁹⁾.

2. Ámbito objetivo

El principio de irrenunciabilidad de derechos se aplicará sobre los derechos reconocidos en normas imperativas, entre las que se encuentra el convenio colectivo. Al respecto, consideramos pertinente realizar dicha precisión como consecuencia de la sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/TC.

En dicha sentencia, el Tribunal Constitucional realizó una interpretación restrictiva y limitó el ámbito objetivo del principio a aquellos “derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre”⁽¹⁰⁾. No obstante, tal y como resulta

(6) OJEDA AVILÉS, Antonio. *La renuncia de derechos del trabajador*. Instituto de estudios políticos, Madrid, 1971, p. 171.

(7) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Ob. cit., p. 166.

(8) *Ibidem*, p. 167.

(9) Citado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª ed., De Palma, Buenos Aires, 1998, p. 129.

(10) El mismo criterio también se verifica en el Considerando Quinto de la Cas N° 476-2005-Lima.

pacífico en la doctrina⁽¹¹⁾, reiteramos que negar el carácter imperativo del convenio colectivo no encuentra ningún fundamento jurídico.

3. **Ámbito subjetivo**

El derecho laboral se origina “(...) por una especial necesidad de protección primero de los obreros fabriles y después de los trabajadores en general”⁽¹²⁾. De ahí que sus principios se articulen, al menos de forma indirecta, en torno a la protección del trabajador.

En ese sentido, e incluso asumiendo una tesis objetiva, dicho carácter tuitivo del derecho del trabajo obliga a restringir el ámbito objetivo del principio de irrenunciabilidad de derechos pues, en el mismo sentido que Toyama:

“En nuestra opinión, teniendo en cuenta que el principio de irrenunciabilidad se origina en la desigualdad entre las partes laborales y la necesidad de proteger al trabajador, está reservado únicamente para los actos de disposición de derechos de este último. (...) si el empleador renuncia a sus facultades de dirección (...) no nos encontramos ante un caso referido al principio de irrenunciabilidad”⁽¹³⁾.

4. **El principio de irrenunciabilidad de derechos en el proceso laboral**

La desigualdad presente entre las partes de la relación laboral que obliga a la prohibición de pactar en contra de normas imperativas también se ve reflejada en el proceso. Tan es así que uno de los principios propios del proceso laboral es el referido a la igualdad por compensación.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que este principio tiene como límite el respeto al derecho al debido proceso del empleador ya que dicha compensación persigue la igualdad de las partes y no la superioridad del trabajador como parte procesal. En otras palabras, “en ningún caso puede llegar a verse afectado sustancialmente el respeto a la imprescindible igualdad de las partes en curso del proceso”⁽¹⁴⁾ en aplicación de los mecanismos orientados a suplir la posición de desventaja en la que se encuentra el trabajador como parte procesal.

(11) Por todos, NEVES MUJICA, Javier. Ob. cit., p. 133.

(12) HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H.C. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Traducción de Rodríguez Piñero y De la Villa, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963, p. 45.

(13) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Ob. cit., p. 166.

(14) BAYLOS GRAU, Antonio, CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ, María Fernanda. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Trotta, Madrid, 1991, p. 43.

Siendo así, consideramos que el principio de irrenunciabilidad de derechos constituye un principio sustantivo de perfecta aplicación en el plano procesal. Es más, no solo es compatible con el proceso sino que, además, resulta ser necesario en la medida que la propia norma procesal admite las FECP a través de las cuales se podría producir una renuncia inválida del trabajador.

Finalmente, debemos señalar expresamente que discrepamos de Murgas quien identifica un principio denominado *Principio de indisponibilidad* el cual sería “(...) la versión procesal del principio de irrenunciabilidad (...)”⁽¹⁵⁾. En realidad, reiteramos que, a nuestro entender, el principio de irrenunciabilidad de derechos constituye un derecho sustantivo de aplicación procesal puesto que no requiere del proceso para su existencia sino que, por el contrario, se exige que el proceso recurra al mismo pues “(...) para el Derecho del Trabajo no basta cualquier solución para el conflicto, sino que esta debe contemplar determinados postulados y principios (...)”⁽¹⁶⁾ como el aquí analizado.

III. LA IMPORTANCIA DE LAS FECP EN EL PROCESO LABORAL

La reforma procesal laboral introdujo un nuevo proceso cuyo principal atractivo es la oralidad; pues bien, tal característica, sumada a los demás principios rectores del nuevo proceso, hace de este último un proceso eficaz y radicalmente distinto al anterior. Sin embargo, y conforme analizaremos en las siguientes líneas, no solo basta lo anterior para alcanzar un proceso laboral eficaz sino que, en realidad, resulta vital el rol de las FECP.

1. Las FECP como una cuestión de necesidad en un proceso laboral eficaz

El inicio del proceso presupone la existencia de un conflicto que pretende ser solucionado por el accionante; conflicto que en el caso del proceso del trabajo debe ser entendido como “toda contienda derivada de una relación laboral”⁽¹⁷⁾. Al respecto, resulta de vital importancia el hecho que no nos encontremos frente

(15) MURGAS TORRAZZA, Rolando. “Los principios del Derecho Procesal del Trabajo”. En: *Derecho Laboral*. Tomo LII, N° 234, Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, abril, 2009, p. 263.

(16) GARMENDIA ARIGÓN, Mario. *Mecanismos alternativos de solución de conflictos individuales de trabajo*. En: Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. Exposiciones y ponencias, Cusco, 1997, p. 152.

(17) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “La solución de los conflictos de trabajo”. En: *La solución de conflictos laborales*. Vol. I, México, 1985, p. 16.

a cualquier tipo de conflicto sino que, por el contrario, tengamos por delante a un conflicto laboral.

Ello ocurre puesto que, tal y como señala Mangarelli:

“Los conflictos individuales de trabajo deben ser resueltos de forma rápida. Si bien la necesidad de celeridad se aplica a todos los procesos, en el caso del laboral es mayor, dado que los reclamos en su mayor parte tienen naturaleza salarial por lo que constituyen el sustento del trabajador (y su familia)”⁽¹⁸⁾.

Así las cosas, “las normas procesales a aprobar debían tener en cuenta la urgencia del trabajador de obtener el cobro de su crédito (...)”⁽¹⁹⁾ y, por ello:

“Los nuevos procesos laborales promueven el empleo de los medios alternativos de solución de conflictos, especialmente la mediación, la conciliación y el arbitraje, a los cuales se les da muy poca importancia en los procesos tradicionales”⁽²⁰⁾.

Entonces, no basta con regular un proceso célere de modo tal que sea posible obtener rápidamente una sentencia sino que, además, un proceso laboral eficaz debe necesariamente contar con mecanismos alternativos a la sentencia que otorguen pronta solución al conflicto. Pues bien, justamente las FECP reguladas en el artículo 30 del NLPT cumplen dicha finalidad y no por nada se les ha calificado como una de “las principales metas de una reforma procesal laboral”⁽²¹⁾.

2. Las FECP en la NLPT

De acuerdo a lo anterior, la NLPT, a diferencia de su antecesora, se ha encargado de regular expresamente en el artículo 30 todas las FECP. Al respecto, la Ley N° 26636 (en adelante, LPT) no consideraba al allanamiento ni al reconocimiento como mecanismos especiales de conclusión del proceso debido a que, ante la verificación de alguno de ellos, el juez estaba obligado a emitir sentencia

(18) MANGARELLI, Cristina. “Autonomía del proceso y tutela de los derechos sustanciales”. En: *Primera edición oficial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497*. Editora Perú, Lima, 2012, p. 128.

(19) Loc. Cit.

(20) HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Óscar. “Unidad del derecho procesal y autonomía del procedimiento laboral”. En: *Primera edición oficial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497*. Editora Perú, Lima, 2012, p. 157.

(21) CIUDAD REYNAUD, Adolfo. “Análisis comparado de las reformas procesales laborales en América Latina”. En: *Primera edición oficial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497*. Editora Perú, Lima, 2012, p. 607.

y, por su parte, no prevenía el abandono; el mismo que se encontraba (mal) *regulado* por el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 1999.

Asimismo, la conciliación en la LPT⁽²²⁾ debía darse en el mismo acto en que se saneaba el proceso. De tal manera, no existía una actuación independiente, como la actual Audiencia de Conciliación, en la que el juez pudiera enfocarse única y exclusivamente a proponer –y lograr que las partes alcancen– alguna de las FECP.

Este aspecto merece especial análisis pues, como un mecanismo promoción de las FECP, resulta vital el hecho que la NLPT incorpore en su estructura una Audiencia especial a la cual denomina “Audiencia de Conciliación”. Desde el nombre, el cual no es gratuito, en esta etapa la NLPT constituye al juez como un conciliador que se encuentra facultado –y hasta obligado– a proponer fórmulas que permitan solucionar el conflicto⁽²³⁾.

Durante dicha etapa el juez tan solo conoce el escrito de demanda con lo cual, sobre la base de tal conocimiento, no podría ejercer su función jurisdiccional ya que ello implicaría una vulneración al derecho de defensa del demandado⁽²⁴⁾. Inclusive, la propia norma refiere que la participación del juez durante esta etapa no implica prejuzgamiento y, a su vez, lo señalado por las partes no puede ser considerado una declaración para efectos del proceso.

En ese sentido, es preciso que los jueces interioricen el verdadero rol que la norma les otorga en esta parte del proceso. Más aún si, a diferencia de lo que ocurre en otros países como Uruguay, Venezuela, entre otros, el mismo juez que participa de la Audiencia de Conciliación determinará el caso durante la Audiencia de Juzgamiento.

No se debe perder de vista que en esta etapa los jueces son únicamente conciliadores. Solo así se evitará que, ya en la Audiencia de Juzgamiento, el juzgador se encuentre predisposto a considerar determinadas manifestaciones vertidas durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación.

(22) En estricto, ya que podía darse en cualquier etapa del proceso hasta antes de la emisión de sentencia.

(23) Incluso, tal obligación se señala expresamente en el artículo 43.2 según el cual: “El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente”.

(24) Con la excepción a la que se refiere el último párrafo del artículo 43.

IV. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y LAS FECP: ¿RELACIÓN INCOMPATIBLE?

En el punto anterior hemos constatado que la NLPT se ha encargado de regular específicamente todas las FECP aplicables y, a su vez, ha estructurado el proceso de modo tal que promueve su aplicación. Sin embargo, y a nuestro modo de ver, el hecho que la NLPT promueva las FECP no implica perder de vista lo siguiente:

“(…) en el esquema planteado por el Derecho del Trabajo, a la relevancia del bien jurídico paz social, se le suma –e incluso se le superpone– la relevancia de la protección del bien jurídico trabajo, de forma tal que, solamente puede resultar válida la solución del conflicto que respete y ampare debidamente la sustancia protectora que tipifica a esta rama del derecho”⁽²⁵⁾.

De tal forma, respetuosamente discrepamos cuando se señala que “existen muchas situaciones en las que el conflicto debe ser transigido o, incluso, conciliado, aun con renuncia de derechos, porque otras fórmulas llevarían al mismo resultado o uno peor”⁽²⁶⁾. Coincidimos con el hecho de que existe una imperativa necesidad de dotar al trabajador de todos los mecanismos posibles de finalizar el conflicto que origina su reclamo; no obstante, tales soluciones deberán respetar los principios característicos del Derecho Laboral como el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Ahora, ¿resulta correcto negar la aplicación de las FECP en todos los casos en los que se verifique que el derecho reclamado se deriva de una norma imperativa? ¿Es cierto que en aquellos supuestos existe una relación incompatible entre el principio de irrenunciabilidad y las FECP? En el presente punto pretendemos dar respuesta a las interrogantes anteriores y, para ello, en primer lugar resulta preciso conocer cuáles son las FECP y sobre cuáles cabría verificar si existe un supuesto de renuncia de derechos.

Así las cosas, a continuación proponemos un cuadro en el que se aprecia las FECP reguladas en la NLPT, realizando algunas necesarias precisiones:

(25) GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Ob. cit., p. 152.

(26) VINATEA RECOBA, Luis. “La conciliación en la Ley Procesal del Trabajo”. En: *Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. Exposiciones y ponencias*. Cusco, 1997, p. 234.

FECP	¿CABE UNA RENUNCIA?
Por la voluntad de una de las partes	
Allanamiento: “(...) quien se allana se somete a la pretensión planteada en su contra, abandonando, en consecuencia, toda oposición o defensa posible” ^(a) .	No. Incluso cuando el trabajador sea demandado, no se discutirá un derecho del trabajador sino un derecho de la contraparte (empleador).
Reconocimiento de la demanda: “El reconocimiento strictu sensu es el instituto procesal mediante el cual el sujeto que lo practica declara expresamente que acepta no solo la pretensión, sino también la certeza o autenticidad de los hechos y la fundamentación jurídica en que dicha pretensión se sustenta” ^(b) .	No. Incluso cuando el trabajador sea demandado, no se discutirá un derecho del trabajador sino los hechos y derechos alegados por la contraparte empleadora.
Desistimiento	Sí; pero solo en el caso del desistimiento de la pretensión. Los efectos del desistimiento del proceso no alcanzan en modo alguno al derecho sustantivo materia del mismo; nos explicamos, se mantiene expedito el derecho de accionar judicialmente con miras a exigir la misma pretensión en un nuevo proceso.
Por la voluntad concurrente de las partes	
Conciliación: “(...) acto realizado por las partes mediante el cual, y ante la presencia de un tercero (conciliador), deciden poner fin a sus diferencias y llegar a un acuerdo entre las partes” ^(c) .	Sí. Podríamos encontrarnos frente a un supuesto de renuncia del trabajador que viabilice un eventual acuerdo conciliatorio.
Transacción: al igual que en la conciliación, son las propias partes las que ponen fin a la controversia jurídica; sin embargo, “(...) no hay transacción en ausencia de concesiones recíprocas” ^(d) .	Sí. En la medida que la transacción exige concesiones recíprocas de las partes, eventualmente un trabajador podría terminar cediendo algún derecho reconocido en norma imperativa.
Por disposición legal	
Abandono: la NLPT reconoce expresamente al abandono como un mecanismo especial de conclusión del proceso, el mismo que había sido declarado incompatible con la naturaleza del proceso laboral mediante el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2009 ^(e) .	No. Incluso cuando las partes inciden directamente con su inactividad, esta no tendría ningún efecto si la norma no hubiese un puesto un plazo para que la misma surta algún efecto. A nuestro entender, nos encontramos con una situación parecida –mutatis mutandis– a la prescripción ^(f) .

- (a) HENOSTROZA MÍNGUEZ, Alberto. *Formas especiales de conclusión del proceso: conciliación, allanamiento, reconocimiento, transacción, desistimiento, abandono*. 2ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2002, p. 109.
- (b) *Ibidem*, p. 127.
- (c) *Ibidem*, p. 50.
- (d) PELISSIER, Jean; SUPIOT Alain y JEAMMUD, Antoine, citados por MANGARELLI, Cristina. *La transacción en el Dderecho del Trabajo*. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2004, p. 31.
- (e) El rol del juez de impulsar el proceso no se contrapone con la existencia del abandono debido a que se justifica en otras consideraciones. Al respecto: “El abandono implica dos factores combinados: el tiempo y la inactividad”. HENOSTROZA MÍNGUEZ, Alberto. *Ob. cit.*, p. 199. En el mismo sentido, PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “En torno al principio de irrenunciabilidad”. En: *Compendio de Derecho Colectivo del Trabajo*. Ius et veritas, Lima, 2010, pp. 105-106.
- (f) Esto último refuerza nuestra negación de una posible aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en el abandono pues, como ya se dijo: “(.) el ordenamiento reacciona con la declaración de nulidad contra el acto del titular del derecho irrenunciable en el cual se exteriorice la voluntad de renunciar, pero no reacciona contra su mera pasividad u omisión de ejercicio; de ahí que los derechos irrenunciables estén sujetos a plazos de prescripción o de caducidad como lo están los renunciables”. Citado por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob. cit.*, p. 129. En el mismo sentido, PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Ob. cit.*, pp. 107-109.

1. Cuestionamientos a las FECP desde el principio de irrenunciabilidad de derechos

En el cuadro anterior hemos señalado en cuáles de las FECP podría ser de aplicación el principio de irrenunciabilidad de derechos. Pues bien, en aquellos casos, algún sector de la doctrina suele resistir su aplicación en los casos en los que se verifique que el derecho pretendido deriva de una norma imperativa.

Al respecto, es posible identificar posturas que rechazan absolutamente la posibilidad de concluir mediante un mecanismo alternativo a la sentencia aquellos procesos en los que se discuta un derecho derivado de una norma imperativa. Por ejemplo, al hacer referencia al rechazo de la transacción en el derecho del trabajo, Magarelli ha señalado que:

“La transacción ha sido cuestionada en el derecho del trabajo. Se ha sostenido que el carácter de ‘orden público’ que tienen las normas del derecho del trabajo, impide que ellas se dejen sin efecto por acuerdos privados. En la misma línea, se ha argumentado que, el carácter ‘imperativo’ de las normas laborales, conduce a la ‘indisponibilidad’ de los derechos por parte del trabajador, por lo que estaría impedido de celebrar transacciones”⁽²⁷⁾.

En el mismo sentido, Babace refiere lo siguiente al pronunciarse sobre la transacción:

“Para determinar la validez de estos acuerdos debe comenzarse desde el propio derecho laboral. El primer límite a examinar se encuentra en el propio derecho laboral, y conforme al mismo no son válidas las transacciones que afecten normas de orden público laboral absolutamente indisponibles. Desde luego que el problema se traslada a la determinación de cuáles son esas normas, pero una vez identificadas, ninguna transacción es posible a su respecto”⁽²⁸⁾.

Por su parte, y desde lo que podríamos denominar una *lógica de la desconfianza*, también se suele presuponer un supuesto de fraude por el que se pretende encubrir una renuncia del trabajador. En esa línea, Ojeda ha señalado que existe:

(27) MANGARELLI, Cristina. Ob. cit., p. 31.

(28) BABACE, Héctor. “Transacciones celebradas en audiencia administrativa”. En: *XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2006, p. 173.

“(…) un problema de falta de delimitación y deslinde de las causas jurídicas de estos negocios y de la renuncia, que hasta ahora ha permitido que pasen como transacciones, novaciones, negocios liberatorios (finiquitos), lo que en puridad conceptual son auténticas renunciaciones prohibidas (...) Prohibida la renuncia por el artículo 36, la transacción y la novación se utilizan para conseguir lo que antes se alcanzaba, bastante más fácilmente, con aquella”⁽²⁹⁾.

De tal forma, queda claro que existe un rechazo de un sector de la doctrina respecto de la aplicación de las FECP cuando el derecho discutido deriva de una norma imperativa. Sin embargo, desde nuestro punto de vista, la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos y las FECP no implica la aceptación o, en este caso, la negación de estas últimas.

En realidad, e incluso en aquellos casos en los que se discuta un derecho derivado de norma imperativa, la vigencia de uno no implica la negación del otro (y viceversa); por el contrario, creemos que la vigencia del principio de irrenunciabilidad de derechos obliga a determinar su verdadero ámbito de aplicación. En ese sentido, tal y como proponemos a continuación, se debe poner énfasis en la titularidad del derecho sobre el cual procede la renuncia, presupuesto básico de aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos.

2. La titularidad del derecho: La *renuncia* sobre derechos dudosos

Al momento de definir el principio de irrenunciabilidad de derechos, se ha señalado que: “(...) es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del **titular de un derecho** recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla”⁽³⁰⁾ (el resaltado es nuestro). En ese sentido, ¿es posible aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos cuando se está cuestionando, justamente, la titularidad del derecho reclamado?

Al respecto, se ha realizado una distinción entre derechos ciertos, litigiosos, e inciertos. Así, al analizar las diferencias entre la transacción y la renuncia, Baylos ha señalado lo siguiente:

“(…) se ha venido distinguiendo entre una referencia del principio de irrenunciabilidad a derechos ciertos, sin que queden afectadas por este las pretensiones deducidas, que son dudosas, de forma que se

(29) OJEDA AVILÉS, Antonio. Ob. cit., p. 181.

(30) NEVES MUJICA, Javier. Ob. cit., p. 127.

debe hacer hincapié sobre la ‘incertidumbre sobre la existencia del derecho’ (...).”

En el mismo sentido, Mangarelli refiere –aunque para el caso de la transacción– que:

“No se contraviene dicho principio porque la transacción solo es admisible en materia laboral, si existen concesiones recíprocas y si los derechos sobre los que se transige **no son ciertos, sino dudosos e inciertos**”⁽³¹⁾ (resaltado nuestro).

Pues bien, incluso cuando la afirmación anterior se encuentra referida a la transacción en materia laboral, creemos que es posible extender el mismo razonamiento a todas las FECP en las que eventualmente sea posible aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos. Lo anterior deriva del hecho que:

“Debe señalarse que en la ‘renuncia’ la persona se desprende de ‘un derecho reconocido a su favor’, por lo que, tratándose de derechos dudosos o inciertos, no puede existir renuncia, dado que la persona no tenía ese derecho reconocido a su favor”⁽³²⁾.

En consecuencia, incluso cuando el derecho discutido se derive de una norma imperativa, ahí cuando se verifique que el derecho es dudoso o incierto no se deberá aplicar el principio de irrenunciabilidad. De lo contrario, se aplicaría el principio sin la verificación de uno de sus requisitos: la titularidad del derecho sobre el cual se renuncia.

No obstante lo anterior, es preciso dejar en claro que la incertidumbre del derecho no viene determinada por la existencia de un litigio. Al respecto, así como la sola discusión sobre un derecho derivado de norma imperativa no implica la aplicación del principio de irrenunciabilidad que invalidaría una eventual renuncia, tampoco excluye su aplicación la sola verificación del conflicto sobre el derecho que daría lugar a alguna de las FECP.

Esta precisión nos obliga a discrepar de la posición de Plá para quien resulta suficiente el carácter litigioso del derecho para admitir la transacción y, a

(31) MANGARELLI, Cristina. Ob. cit., p. 21.

(32) *Ibidem*, p. 22. En el mismo sentido, Murgas señala que “Los acuerdos de este tipo no pueden afectar derechos indisponibles (que son la mayoría de los derechos de los trabajadores) y debe tratarse de derechos que claramente aparezcan en el proceso como no reconocidos o no acreditados o todavía inciertos”. MURGAS TORRAZZA, Rolando. Ob. cit., p. 264. No obstante, discrepa Pasco quien ciñe la verificación de derechos inciertos únicamente a la conciliación: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., p. 104.

nuestro modo de ver, las demás FECP. Al respecto, el maestro uruguayo ha señalado lo siguiente:

“En general se suele admitir la transacción y rechazar la renuncia. Hay dos razones fundamentales. La primera, de carácter teórico, porque la transacción supone trocar un derecho litigioso por un beneficio concreto y cierto, mientras que la renuncia, supone simplemente privarse de un derecho cierto”⁽³³⁾ (el resaltado es nuestro).

Discrepamos de tal posición pues, a nuestro entender, nos encontraremos frente a un litigio cuando exista una pretensión que sea resistida por la otra parte; sin embargo, tal litigio no configura la incertidumbre del derecho reclamado ya que la resistencia de la otra parte podría carecer de fundamentos. Por tal motivo, resulta imperativo tomar en cuenta que:

“(…) el derecho sobre el que se transige debe ser además de litigioso, dudoso o incierto dado que puede existir litigio y el derecho no ser dudoso. Y para admitir la transacción en materia laboral, debe tratarse de un derecho dudoso o incierto, de otra forma se estaría vulnerando el principio de irrenunciabilidad”⁽³⁴⁾.

Así las cosas, mediante la posición propuesta, no se intenta ocultar una renuncia mediante otro negocio; ni tampoco se sugerimos flexibilizar la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos para dar paso a las FECP. En realidad, **la cuestión que resulta vital para concluir la validez de alguna FECP es si, efectivamente, existe la certeza de que se es titular sobre aquello que se renuncia;** de lo contrario, a lo sumo nos encontraremos frente a la apariencia de una renuncia pues no se puede renunciar sobre lo que no se es titular.

Conforme a lo anterior, y para concluir el presente punto, debemos discrepar de Ojeda quien excluye la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en la transacción debido a la ausencia de una renuncia en base a la existencia de prestaciones recíprocas. Al respecto, el profesor español sostiene que:

“(…) la renuncia es un abandono de derechos sin contraprestación, con lo que la diferencia frente a la transacción es clara, en línea de principio. (...) la única distinción posible es la producida por la

(33) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Ob. cit., pp. 153-154.

(34) MANGARELLI, Cristina. Ob. cit., p. 36.

reciprocidad de prestaciones de la transacción, que la cualifica como contrato oneroso, alejándola así del esquema de la renuncia⁽³⁵⁾.

Sin embargo, discrepamos de tal postura pues, si se verifica la existencia de un derecho cierto derivado de norma imperativa, el principio de irrenunciabilidad de derechos obligaría a la total satisfacción del derecho reclamado. Bajo la postura descrita, la negación de la renuncia por la sola existencia de prestaciones recíprocas admitiría la transacción incluso cuando el trabajador disponga de determinada porción de su derecho debido a un reconocimiento *incompleto* por parte del empleador.

3. El rol del juez laboral en la determinación de validez de las FECP: la verosimilitud respecto de la certidumbre del derecho

El rol del juez laboral resulta por demás importante a fin de proteger al trabajador frente a FECP violatorias del principio de irrenunciabilidad de derechos. Por tal motivo, resulta imperativo que las partes no perciban en la judicatura un rechazo *a priori* de las FECP que las obligue a realizar acuerdos sin su supervisión.

Así, y conforme a la interpretación propuesta, el rol del juez laboral en estos casos será el de verificar la certidumbre o no del derecho reclamado. No obstante, siendo que la Audiencia de Conciliación se produce cuando el único acto procesal ha sido la presentación del escrito de demanda, ¿cómo podría el juez determinar el carácter del derecho reclamado y, por ende, su titularidad?

Al respecto, consideramos que el juez sí se encuentra en la capacidad de determinar la validez de las FECP en dicha etapa del proceso. Para ello, deberá aplicar un criterio de *verosimilitud* de la fundabilidad de la pretensión del actor, la cual “implica un juicio de probabilidad acerca de la existencia futura de una sentencia favorable en el proceso principal (...)”⁽³⁶⁾.

El criterio de verosimilitud también es utilizado cuando se concede una medida cautelar y, si analizamos lo que ocurre durante la Audiencia de Conciliación, estamos convencidos de que ambas circunstancias comparten fundamentos para

(35) OJEDA AVILÉS, Antonio. Ob. cit., pp. 190 - 191. En el mismo sentido: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., p. 104.

(36) MENDOZA LEGOAS, Luis. *Las medidas cautelares laborales. Su impacto en la solución de las controversias individuales surgidas en las relaciones laborales de naturaleza privada*. Ara, Lima, 2011, p. 129. En el mismo sentido: PRIORI POSADA, Giovanni. “La tutela cautelar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Primera edición oficial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497*. Editora Perú, Lima, 2012, p. 381 y LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. *Los nuevos procesos de ejecución y cautelar*. Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 27.

aplicar dicho criterio. Al respecto, en el caso de las medidas cautelares MONROY señala lo siguiente:

“Por tratarse de un mecanismo solicitado durante el transcurso del proceso –mientras se lleva a cabo la discusión procesal (Litis)– resulta humanamente imposible que el juez pueda tener certeza de que la medida solicitada garantizará el futuro derecho a ser considerado por la sentencia (contingencia)”⁽³⁷⁾.

Sumado a lo anterior, el mismo autor refiere que:

“Sería ilógico pretender colocar a la certeza como el presupuesto de las medidas cautelares, porque es principio que **el juez que ha formado convicción se encuentra obligado a expedir al sentencia respectiva, sin importar la etapa en que el proceso se encuentre, pero eso sí, siempre que haya respetado el principio del contradictorio y otorgado a ambas partes las mismas oportunidades para ejercer la defensa de sus posiciones en el proceso**”⁽³⁸⁾.

Pues bien, consideramos que el mismo análisis cabe al momento de la aplicación del alguna de las FECP ya que, durante la Audiencia de Conciliación: (i) tan solo se cuenta con el escrito de demanda de modo que, fácticamente, falta verificar el conflicto desde el punto de vista de la parte demandada y (ii) salvo que se trate de una controversia de puro derecho, el juez no podría alcanzar certeza en dicho acto pues violaría el derecho de defensa de la parte demandada.

Así las cosas, y al igual que lo que ocurre cuando se solicita una medida cautelar, durante la Audiencia de Conciliación el juez deberá aplicar un criterio de *verosimilitud* de la fundabilidad de la pretensión con el fin de determinar la validez de alguna FECP. Para ello, cuenta con el escrito de demanda y con máximas de la experiencia que le permitirán, o no, presumir –preliminarmente– la certidumbre o no del derecho reclamado⁽³⁹⁾.

(37) MONROY PALACIOS, Juan José. *Bases para la información de una teoría cautelar*. Comunidad Ediciones, Lima, 2002, p. 170.

(38) *Ibidem*, p. 174.

(39) A modo de ejemplo, imaginemos el supuesto en que el hornero de una pollería demande el reconocimiento de su relación laboral con el respectivo pago de sus beneficios sociales. En el escrito de demanda presentará sus argumentos y sus respectivos medios de prueba entre los que, imaginemos, se pueda verificar la existencia de una cartilla de asistencia, fotos con el uniforme de la pollería o boletas de pago correlativas. En tal supuesto, consideramos que resulta verosímil considerar que el demandante es el titular del derecho reclamado con lo que se deberá evitar la aplicación de cualquier FECP que pudiera implicar una renuncia. Sin embargo, debemos dejar en claro que ello no quiere decir en modo

De igual manera, se debe tener en consideración que sería posible concluir el proceso mediante una FECP durante cualquier etapa del proceso hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. En ese sentido, “es muy importante señalar que el grado de verosimilitud o certeza para el dictado de una medida cautelar [y para la determinación de la validez de una FECP] tendrá en consideración, además, el grado de avance del proceso (...)”⁽⁴⁰⁾.

Finalmente, resulta imperativo que el análisis aquí propuesto, sea por el juez en la resolución que pone fin al proceso en aplicación de alguna de las FECP. Lo contrario, violaría el principio a una debida motivación de las resoluciones judiciales lo cual sería gravísimo en estos casos debido a la naturaleza de lo que se discute: una posible violación del principio de irrenunciabilidad de derechos.

4. La impugnación de las FECP que violen el principio de irrenunciabilidad de derechos

Un aspecto que no podía quedar fuera del análisis en el presente trabajo es el referido a la impugnación de las FECP que violen el principio de irrenunciabilidad de derechos. Al respecto, el artículo 121 del Código Procesal Civil (en adelante, CPC) califica como autos a las resoluciones judiciales que pongan fin al proceso mediante alguna FECP.

De tal forma, y conforme al artículo 356 del mismo cuerpo legal, los autos son recurribles a través del recurso apelación. Ahora bien, como todo recurso de impugnación: “(...) pretende un nuevo examen de las cuestiones fácticas o jurídicas resueltas en una resolución no firme que le resulta perjudicial, a fin de que sea modificada o sustituida por otra que le favorezca, o anulada”⁽⁴¹⁾ y, a su vez:

“Deben plantearse necesariamente dentro del proceso y dentro de los plazos establecidos por la ley. (Un juez no puede tomar decisiones propias de una impugnación cuando la resolución ha sido emitida por otro juez en otro proceso y aquel no es su superior)”⁽⁴²⁾.

Ahora, la NLPT ha regulado expresamente el plazo de apelación de sentencias; sin embargo, ha omitido regular el plazo de impugnación de los autos

alguno que una vez realizados todos los demás actos procesales el Juez pueda llegar a la convicción de la inexistencia de una relación laboral y, por ende, declarar infundada la demanda.

(40) PRIORI POSADA, Giovanni. Ob. cit., p. 382.

(41) MONTERO AROCA, Juan y FLORS MATÍES, José. *Tratado de recursos en el proceso civil*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, p. 38.

(42) MORALES GODÓ, Juan. “La nulidad de los actos procesales y los principios que la regulan”. En: *Diálogo con la jurisprudencia*. Año 12, N° 100, Gaceta Jurídica, Lima, enero de 2007.

definitivos. Por tal motivo, al menos cuando la FECP se produzca durante la Audiencia de Conciliación y/o Juzgamiento, tendríamos que aplicar supletoriamente el artículo 376, numeral 1, del CPC ya que el auto que determina la procedencia de alguna FECP es emitida, justamente, en audiencia.

Sin embargo, creemos que exigir que la apelación se realice en la misma audiencia sería perjudicial ya que se debería identificar –y/o decidir– la apelación de una resolución que convalida una renuncia inválida en la misma situación en que tal renuncia se produjo. Así, consideramos que el plazo, tanto para apelar, como para fundamentar la apelación debería ser de tres días desde la emisión del auto; solo de esa manera se podría contar con una apelación motivada de una segunda revisión del auto que contiene la FECP, ya sea por otro abogado o, al menos, en una circunstancia distinta a aquella en la que se pudo haber producido la renuncia.

Sin perjuicio de lo anterior, sí resulta incuestionable que, fuera del plazo de apelación que se asuma, los autos que ponen fin al proceso mediante alguna de las FECP son inimpugnables por haber adquirido carácter de cosa juzgada. La única *excepción*⁽⁴³⁾ se encontraría constituida por un eventual proceso de nulidad de cosa juzgada fraudulenta; aunque, del tenor literal del artículo 178 del CPC⁽⁴⁴⁾, tan solo procederá en las FECP por voluntad concurrente de las partes.

Sin embargo, en aquellos casos no se podrá alegar la violación del principio de irrenunciabilidad de derechos sino que tan solo se podrá alegar fraude o colusión que haya afectado el derecho a un debido proceso cometido por una, o por ambas partes, o por el juez o por este y aquellas. Ello ocurre debido a que no cabe confundirla con:

“(...) una nueva instancia ni cabe tratar de nuevo en ella las cuestiones debatidas en el pleito en que se dictó la sentencia [o auto] que se impugna. Solo se explica conceptualmente la revisión [o nulidad de cosa juzgada fraudulenta] si se parte de que el demandante de la misma tiene que admitir que la sentencia [o auto] dictada en el proceso anterior era **correcta** (...)”⁽⁴⁵⁾ (agregado y resaltado nuestro).

(43) Al respecto, Montero y Flors señalan que “(...) debe recordarse que no estamos ante recursos en sentido estricto (...) es, en realidad, un nuevo proceso en el que se ejercita una pretensión autónoma y distinta de la que se ejercitó en el proceso anterior, basada en hechos que han aparecido fuera del mismo y que no fueron objeto de alegación y decisión en él.” MONTERO AROCA, Juan y FLORS MATÍES, José. Ob. cit., pp. 1137 -1138.

(44) Según el art. 178 del CPC, solo se puede demandar: “(...) la nulidad de una sentencia o la del acuerdo de las partes homologado por el Juez que pone fin al proceso (...)”.

(45) MONTERO AROCA, Juan y FLORS MATÍES, José. Ob. cit., pp. 1141-1142.

En suma, la nulidad de cosa juzgada fraudulenta: (i) solo procederá contra las FECP por voluntad concurrente de las partes, (ii) los requisitos de procedencia deben ser interpretados taxativa y restrictivamente y (iii) no cabe alegar una violación del principio de irrenunciabilidad de derechos. En caso contrario, se estaría recurriendo a la nulidad de cosa juzgada fraudulenta a fin de encubrir un recurso de apelación; lo cual debe rechazarse pues:

“Admitir lo contrario implicaría premiar el descuido o la desidia de la parte dándole una posibilidad adicional de cuestionar una sentencia o una resolución, lo cual violenta el principio de que nadie pueda beneficiarse con sus propios errores *nemo propriam turpitudinem allegana auditur*. Esta improcedencia incluso puede declararse in limine, esto es, al momento de la calificación de la demanda si es que el juzgador cuenta con los elementos de prueba suficientes para ello”⁽⁴⁶⁾.

5. La celeridad y el nuevo escenario de las FECP

Creemos pertinente concluir el presente punto resaltando que otro aspecto que colabora para superar la desconfianza de las FECP es la celeridad que importa el nuevo proceso regulado por la NLPT. En efecto, no es lo mismo enfrentarse a un proceso largo e infestado de maniobras dilatorias como el regulado por la LPT que ubicarse al interior de un proceso en el que se tiene la seguridad de obtener prontamente una sentencia.

A diferencia del trabajador, “(...) el empleador ‘puede esperar’, no está presionado por la necesidad de obtener una sentencia en plazos rápidos”⁽⁴⁷⁾. De tal forma, en un proceso largo y engorroso cabría presumir –mediante una lógica de la desconfianza– que el acuerdo para el empleador es favorable mientras que para el trabajador es perjudicial⁽⁴⁸⁾.

No obstante, y sin que ello implique que se omita el análisis antes propuesto, en un proceso célere se puede presumir que el trabajador no está compelido a renunciar a una parte de sus beneficios para obtener satisfacción. En realidad, en

(46) TOLEDO TORIBIO, Omar. “La nulidad de la cosa juzgada fraudulenta en materia laboral”. En: *Diálogo con la Jurisprudencia*. Año 11, N° 93, Gaceta Jurídica, junio de 2006.

(47) RASO DELGUÉ, Juan. “La protección del trabajo como fundamento de la especificidad del proceso laboral”. En: *Primera edición oficial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497*. Editora Perú, Lima, 2012, p. 218.

(48) En el mismo sentido: OJEDA AVILÉS, Antonio. *Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales. Un estudio internacional*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, p. 116.

aquellos existen fundadas razones para presumir que cualquiera de las FECP por la que opte el trabajador será favorable.

Así, existe sinergia entre la celeridad del nuevo proceso y las FECP puesto que, estas últimas no solo contribuyen con la primera sino que, a su vez, la celeridad del nuevo proceso se constituye ahora como un factor de negociación favorable al trabajador.

V. DOS CUESTIONES CONTROVERTIDAS: LA LEGITIMACIÓN PROCESAL DE LOS SINDICATOS Y EL PROCESO DE EJECUCIÓN

La NLPT ha previsto supuestos de legitimación extraordinaria del sindicato para efectos que pueda actuar como parte en el proceso. Por otro lado, de conformidad con el artículo 57 de la misma norma, las transacciones y conciliaciones extrajudiciales tienen mérito ejecutivo. Pues bien, ambos supuestos merecen ser analizados; no obstante, y por cuestiones de espacio, nos limitaremos a evidenciar lo que identificamos como cuestiones controvertidas en ambos casos.

Sobre el primer tema, consideramos que los sindicatos podrán poner fin al proceso mediante alguna FECP únicamente cuando sea expresamente autorizado para ello por el trabajador. Así, ni en el supuesto especial de representación previsto en el artículo 8, numeral 3, de la NLPT ni en los supuestos de legitimación extraordinaria previstos en los artículos 8, numeral 2, y 9, numerales 1 y 2, los sindicatos podrán transar o conciliar el derecho en litigio sin la autorización expresa antes señalada.

Ello ocurre por la simple razón de que “(...) quien afirma la titularidad de un derecho subjetivo, aun cuando sea representado por el sindicato, y formula la o las pretensiones ante el órgano jurisdiccional, es el trabajador individualmente considerado”⁽⁴⁹⁾.

Por otro lado, consideramos que el trabajador se encuentra desprotegido respecto de una eventual violación del principio de irrenunciabilidad de derechos en el caso de que se concilie o se transe extrajudicialmente sobre derechos derivados de normas imperativas. Ello ocurre debido al mérito ejecutivo que les otorga la NLPT.

(49) UGAZ OLIVARES, Mauro y SOLTAU SALAZAR Sebastián. “La legitimación procesal de las organizaciones sindicales en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Primera edición oficial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497*. Editora Perú, Lima, 2012, p. 494.

En efecto, en los procesos de ejecución el juez se encuentra obligado a ejecutar el título presentado ante él; salvo que se formule contradicción de conformidad con el artículo 690-D del CPC. Sin embargo, en el caso que nos ocupa el encargado de formular la respectiva contradicción es el empleador.

De tal forma, si el empleador no formula contradicción contra el título ejecutivo, la conciliación o transacción extrajudicial será ejecutada judicialmente y obtendrá carácter de cosa juzgada pues “(...) cuando no se ha interpuesto contradicción, nada hay que resolver, y por eso lo único que contiene [la sentencia del proceso ejecutivo] es un acto de impulso”⁽⁵⁰⁾. Es decir, frente a tal circunstancia el juez se encuentra imposibilitado de cuestionar el acuerdo a ejecutar.

Por lo expuesto, y de conformidad con el artículo 30 de la NLPT, aun cuando el acuerdo viole el principio de irrenunciabilidad de derechos no cabrá una demanda de nulidad del acuerdo. Así, pareciera que la propia norma otorga una fórmula para burlar el principio de irrenunciabilidad; al respecto, y salvo mejor parecer:

- a) Se logra un acuerdo conciliatorio o transaccional extrajudicialmente (art. 57 NLPT).
- b) Se incumple dicho acuerdo con la finalidad de que sea ejecutado judicialmente (art. 30 NLPT).
- c) No se formula contradicción (art. 690-D CPC).
- d) Carácter de cosa juzgada (Inimpugnable por el art. 30 NLPT. Además, dada la naturaleza del proceso ejecutivo, el trabajador no podría impugnar porque no se le habría causado agravio).

En consecuencia, desde aquí sugerimos revisar la regulación prevista para los acuerdos conciliatorios y transaccionales llevados a cabo extrajudicialmente. De lo contrario, se asumiría eficaz –entre otras cosas– depositar en el empleador la facultad de denunciar alguna eventual violación del principio de irrenunciabilidad de derechos.

VI. CONCLUSIONES

1. Creemos que resulta indispensable realizar el análisis propuesto en el presente trabajo con el fin de viabilizar, cuando corresponda, la terminación

(50) ARIANO, Eugenia, citada por LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. Ob. cit., p. 295.

del proceso mediante una FECP. De lo contrario, la promoción de las FECP propia de las reformas procesales laborales quedará únicamente sobre el texto de la norma.

2. En ese sentido, resulta incuestionable que el principio de irrenunciabilidad de derechos constituye uno de los instrumentos más importantes de la eficacia de los derechos reconocidos al trabajador y de plena aplicación al interior del proceso laboral.
3. A su vez, la naturaleza de los derechos discutidos al interior del proceso laboral exige no solo de un proceso célere sino, además, de la regulación de FECP que permitan poner fin al proceso de forma alternativa a la sentencia. De tal manera, existe sinergia entre las FECP y la celeridad del nuevo proceso pues, así como las FECP contribuyen a la celeridad, esta última contribuye a que el trabajador cuente con el tiempo como un factor de negociación a su favor.
4. Sin embargo, en aquellos procesos en los que se discute un derecho derivado de norma imperativa, se propone desde la relativización del principio de irrenunciabilidad de derechos, resaltando la obligación solucionar el conflicto para alcanzar la paz social, hasta el rechazo absoluto de las FECP con el fin de evitar alguna eventual violación del principio antes señalado.
5. Pues bien, frente a tal escenario, en el presente trabajo hemos intentado demostrar que la tensión existente entre la vigencia del principio de irrenunciabilidad y las FECP puede –y debe– ser superada mediante la delimitación del ámbito de aplicación del primero.
6. Al respecto, consideramos que solo se deberá aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos, y prohibir cuando corresponda la conclusión del proceso mediante alguna FECP, cuando se verifique un derecho cierto. De lo contrario, su aplicación resulta inadmisibles ya que, frente a derechos dudosos o inciertos, no se verifica uno de sus principales presupuestos: la titularidad del derecho sobre el cual se produce la renuncia.
7. Ahora, por lo mismo que no es posible exigir que el juez haya alcanzado certeza sino hasta la sentencia, se deberá aplicar un criterio de verosimilitud de la fundabilidad de la pretensión. Así, cuando resulte verosímil la certidumbre de lo reclamado en el proceso, se deberá aplicar el principio

- de irrenunciabilidad de derechos; por el contrario, cuando no exista tal verosimilitud, el derecho resulta dudoso y queda fuera de su ámbito de aplicación.
8. Por su parte, mediante el recurso de apelación el trabajador podrá cuestionar aquellos autos que, violando el principio de irrenunciabilidad de derechos, pongan fin al proceso mediante la aplicación de alguna FECP. Fuera del plazo de apelación, la resolución judicial alcanzará carácter de cosa juzgada y será inimpugnable; excepto mediante una demanda de nulidad de cosa juzgada fraudulenta (causales taxativas).
 9. Finalmente, consideramos que se debe revisar la regulación referida a las conciliaciones y transacciones extrajudiciales pues, actualmente, creemos que son propicias para evadir la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. *Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. Exposiciones y ponencias*. Cusco, 1997.
- AA.VV. *XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2006.
- AA.VV. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje a Américo Plá Rodríguez*. 2ª ed., SPDTSS, Grijley, Lima, 2009.
- AA.VV. *Primera edición oficial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497*. Editora Perú, Lima, 2012.
- BAYLOS GRAU, Antonio; CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ, María Fernanda. *Instituciones de derecho procesal laboral*. Madrid, Trotta, 1991.
- CASTELLO, Alejandro. “Vigencia y alcance del principio de irrenunciabilidad”. En: *Derecho & Sociedad Asociación Civil*. N° 30, Año XIX, Lima, 2008.
- HENOSTROZA MÍNGUEZ, Alberto. *Formas especiales de conclusión del proceso: conciliación, allanamiento, reconocimiento, transacción, desistimiento, abandono*. 2ª Ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2002.
- HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H.C. *Compendio de Derecho del Trabajo*, Traducción de Rodríguez Piñero y De la Villa, Revista de derecho privado, Madrid, 1963.
- LEDESMA NARVÁEZ Marianella. *Los nuevos procesos de ejecución y cautelar*. Gaceta Jurídica, Lima, 2008.
- MANGARELLI, Cristina. *La transacción en el Derecho del Trabajo*. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo, 2004.

- MENDOZA LEGOAS, Luis. *Las medidas cautelares laborales. Su impacto en la solución de las controversias individuales surgidas en las relaciones laborales de naturaleza privada*. Ara, Lima, 2011.
- MONROY PALACIOS, Juan José. *Bases para la información de una teoría cautelar*. Comunidad Ediciones, Lima, 2002.
- MONTERO AROCA, Juan y FLORS MATÍES, José. *Tratado de recursos en el proceso civil*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.
- MORALES GODO, Juan. “La nulidad de los actos procesales y los principios que la regulan”. En: *Diálogo con la Jurisprudencia*. Año 12, N° 100, Gaceta Jurídica, Lima, enero de 2007.
- MURGAS TORRAZZA, Rolando. “Los principios del derecho procesal del trabajo”. En: *Derecho Laboral*. Tomo LII, N° 234, Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, abril de 2009.
- NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2009.
- OJEDA AVILÉS, Antonio. *La renuncia de derechos del trabajador*. Instituto de estudios políticos, Madrid, 1971.
- OJEDA AVILÉS, Antonio. *Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales. Un estudio internacional*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “En torno al principio de irrenunciabilidad”. En: *Compendio de derecho colectivo del trabajo*. Ius et veritas, Lima, 2010.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “La solución de los conflictos de trabajo”. En: *La solución de conflictos laborales*. Vol. I, México, 1985.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª ed., De Palma, Buenos Aires, 1998.
- TOLEDO TORIBIO, Omar. “La nulidad de la cosa juzgada fraudulenta en materia laboral”. En: *Diálogo con la Jurisprudencia*. Año 11, N° 93, Gaceta Jurídica, Lima, junio de 2006.
- TOYAMA MIYAGUSKU, Jorge. “El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad”. En: *Ius et Veritas*. Año 11, N° 22, 2001.