

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**

(Creada por Ley N° 25265)

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y**

**CIENCIAS POLITICAS**



**TESIS**

**Manifestación de Voluntad como Interes Sustancial en los  
Derechos Laborales Irrenunciables. Dirección Regional de  
Trabajo de Huancavelica, 2018.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**DERECHO PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:**

**Miguel QUISPE QUISPE**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**HUANCAVELICA, PERÚ**

**2022**



**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la Ciudad Huancavelica, a los 26 día del mes de octubre, a horas 11:00 a.m., del año dos mil veintidós, se reunieron los miembros del jurado evaluador, designado con Resolución Decanal N°181-2019-RD-FDyCP-UNH, de fecha 13.09.2019: conformado de la siguiente manera:

- PRESIDENTE** : **Dr. ESTEBAN EUSTAQUIO FLORES APAZA**  
<https://orcid.org/0000-0001-7877-1671>  
D.N.I. N° 21202401
- SECRETARIO** : **Dr. DENJIRO FÉLIX DEL CARMEN IPARRAGUIRRE**  
<https://orcid.org/0000-0001-7545-7724>  
D.N.I. N° 41168860
- VOCAL** : **Dr. PERCY EDUARDO BASUALDO GARCÍA**  
<https://orcid.org/0000-0002-4812-9060>  
D.N.I. N° 20068438
- ASESOR** : **Mg. JOB JOSUÉ PÉREZ VILLANUEVA**  
<https://orcid.org/0000-0002-2181-8421>  
D.N.I. N° 20590264

Con la finalidad de llevar a cabo el acto académico de sustentación de tesis titulada **MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD COMO INTERÉS SUSTANCIAL EN LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES. DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE HUANCVELICA, 2018**; aprobada con Resolución Decanal N°188-2022-RD-FDYCP-UNH, donde fija la hora y fecha para el mencionado acto.

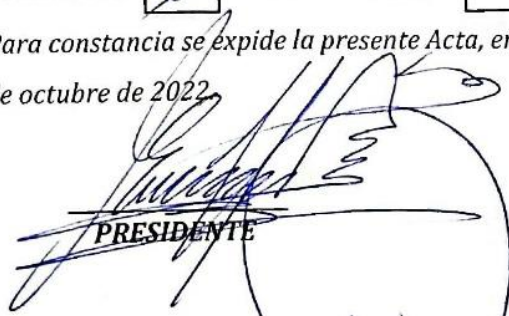
**Sustentante:**


**QUISPE QUISPE Miguel**  
D.N.I. N° 47870251

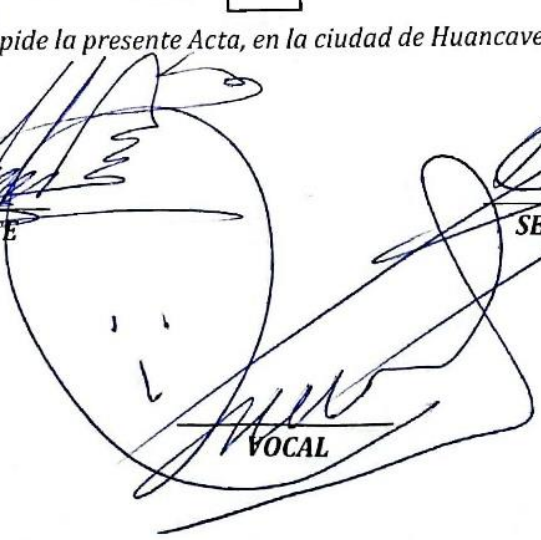
Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los miembros del jurado, Dr. Esteban Eustaquio FLORES APAZA, Dr. Denjiro Félix DEL CARMEN IPARRAGUIRRE y el Dr. Percy Eduardo BASUALDO GARCÍA se procede con la deliberación, con el resultado de:

**APROBADO**  **DESAPROBADO**  **POR:** Mayoría

Para constancia se expide la presente Acta, en la ciudad de Huancavelica a los 26 días del mes de octubre de 2022.

  
**PRESIDENTE**

  
**SECRETARIO**

  
**VOCAL**

## **Titulo**

Mcpk gucek/4 f g Vqnpwf eqo q Ipvtgu Swæpecnngp nu Dgtgej qu  
Lcdqtngu Ittgpwpekdnq. Dkgeek/4 Rgi kqpcnf g Ttcdclq f g  
Hwæpecxgæc, 2018.

## **Autor**

Miguel QISPE QISPE

## **Asesor**

Mg. Job Josué PÉREZ VILLANUEVA

ORCID: 0000 - 0002 - 2181- 8421

DNI N° : 20590264

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi gratitud a todas las personas que contribuyeron a hacer posible esta investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo en los momentos difíciles, alegres y tristes. Estas palabras van dirigidas a ustedes. A mis familiares, por todo su amor, comprensión y apoyo, pero sobre todo por su infinita paciencia conmigo. No tengo palabras para agradecerles las innumerables veces que me brindaron su apoyo en todas las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida, algunas buenas, otras malas. Gracias por darme la libertad de desarrollarme como ser humano.

A mis amigos, con quienes he compartido dentro y fuera de las aulas. Aquellos amigos de la Universidad, que se convierten en amigos de toda la vida, y aquellos que serán mis colegas, gracias por todo su apoyo y diversión.

## Tabla de contenido

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Título.....	iii
Autor.....	iv
Asesor.....	v
Agradecimiento.....	vi
Tabla de contenido.....	vii
Tabla de contenidos de tablas.....	xii
Tabla de contenidos de gráficos.....	xiv
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvii
Introducción.....	xviii
CAPITULO I.....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
1.1. Planteamiento de problema.....	19
1.2. Formulación y delimitación del problema.....	21
1.2.1. Problema General.....	21
1.2.2. Problema Específicos.....	21
1.3. Objetivos.....	22
1.3.1. Objetivo general.....	22
1.3.2. Objetivos específicos.....	22
1.4. Justificación.....	22
1.4.1. Teórica.....	23

1.4.2. Práctica .....	23
1.4.3. Metodológica .....	23
CAPITULO II .....	24
MARCO TEÓRICO.....	24
2.1. Antecedentes .....	24
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	24
2.1.1.1. <i>Almada Lima (2016)</i> .....	24
2.1.1.2. <i>Wagner De Tizon (2011)</i> .....	28
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	29
2.1.2.1. Figuroa Gutarra (2009).....	29
2.1.2.2. Rodríguez Cazorla (2008) .....	33
2.2. Bases Teóricas.....	35
2.2.1. Manifestación de voluntad en materia laboral.....	35
2.2.1.1. <i>Autonomía de la voluntad</i> .....	36
2.2.1.2. <i>Algunas conclusiones sobre autonomía voluntad y contratos</i> ....	38
2.2.1.3. <i>Noción de autonomía de la voluntad privada</i> .....	38
2.2.1.4. <i>Autonomía de la voluntad privada</i> .....	40
2.2.1.5. <i>Límites de la autonomía privada</i> .....	41
2.2.2. Criterios de la judicatura Costarricense sobre la autonomía de la voluntad en materia de trabajo. ....	43
2.2.3. Autonomía colectiva .....	44
2.2.4. Jurisprudencia comparada sobre autonomía de la voluntad laboral y restricciones al principio de autonomía de la voluntad. ....	48
2.2.5. Autonomía de la Voluntad en las Relaciones de Trabajo .....	49
2.2.6. Concepto de negocio.....	50

2.2.7.	La buena fe como deber de negociar .....	54
2.2.8.	La buena fe en los negocios jurídicos.....	54
2.2.9.	La buena fe objetiva.....	57
2.2.10.	La buena fe subjetiva .....	57
2.2.11.	El Objeto Del Vínculo Laboral.....	58
2.2.12.	Paradojas Del Vínculo Laboral .....	60
2.2.13.	El orden público en las relaciones de trabajo .....	61
2.2.14.	Doctrina Francesa.....	62
2.2.15.	Doctrina Mexicana.....	62
2.2.16.	Doctrina de individualización del contrato de trabajo.....	63
2.2.17.	Análisis del Interés para obrar .....	64
2.2.17.1.	<i>Interés para obrar</i> .....	65
2.2.17.2.	<i>Legitimidad para obrar.</i> .....	66
2.2.17.3.	<i>El interés para obrar (interés sustancial)</i> .....	68
2.2.17.4.	<i>Interés jurídico</i> .....	70
2.2.17.5.	<i>El interés sustancial (para obrar)</i> .....	72
2.2.17.6.	<i>El caso justiciable, en el conflicto de intereses</i> .....	73
2.2.17.7.	<i>Características del interés sustancial (para obrar)</i> .....	73
2.2.18.	Irrenunciabilidad de derechos laborales .....	76
2.2.19.	Principio de norma más favorable.....	80
2.2.20.	Con el principio de condición más beneficiosa.....	81
2.2.21.	Teóricas en relación a la irrenunciabilidad .....	81
2.3.	Hipótesis.....	92
2.3.1.	Hipótesis general .....	92
2.3.2.	Hipótesis específica.....	93

2.4.	Definición de términos básicos .....	93
2.4.1.	Globalización laboral.....	93
2.4.2.	Tercerización laboral (subcontratación).....	94
2.5.	Identificación de variables .....	96
2.5.1.	Variable Independiente:.....	96
2.5.2.	Variable Dependiente: .....	96
CAPITULO III.....		97
MATERIALES Y MÉTODOS .....		97
3.1.	Alcances y método de investigación.....	97
3.2.	Nivel de investigación.....	97
3.3.	Método de investigación .....	97
3.4.	Diseño de investigación .....	98
3.5.	Población, muestra y muestreo .....	98
3.5.1.	Población.....	98
3.5.2.	Muestra .....	98
3.5.3.	Muestreo .....	98
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	98
3.7.	Procesamiento de recolección de datos.....	98
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	99
3.9.	Ámbito de estudio .....	99
CAPÍTULO IV.....		100
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		100
4.1.	Resultados descriptivos.....	100
4.1.1.	Resultados descriptivos por ítem.....	102
4.1.2.	Resultados por dimensiones.....	106

4.1.2.1.	<i>Resultados por dimensiones de la variable manifestación de voluntad como interés sustancial</i> .....	106
4.1.2.2.	<i>Resultados por dimensiones de la variable derechos laborales irrenunciables</i> .....	111
4.1.2.3.	<i>Resultados por variables</i> .....	114
4.2.	Contrastación de la hipótesis.....	116
4.2.1.	Hipótesis general .....	116
4.2.1.1.	Hipótesis específica 1 .....	119
4.2.1.2.	Hipótesis específica 2 .....	120
4.2.1.3.	Hipótesis específica 3 .....	121
4.3.	Discusión de resultados.....	123
4.3.1.	De las hipótesis de la investigación .....	123
4.3.2.	Discusión de resultados y referentes bibliográficos. ....	123
4.3.3.	Aporte de la tesis. ....	126
	Conclusiones .....	127
	Recomendaciones.....	128
	Referencias bibliográficas .....	129
	Apéndice .....	135
	Apéndice 1 Matriz de consistencia .....	136
	Apéndice 2 Operacionalización de variable.....	138
	Apéndice 3 Base de datos .....	140

## Tabla de contenidos de tablas

Tabla 1 Coeficiente de Confiabilidad de Alpha de Cronbach.....	101
Tabla 2. Categorías de fiabilidad .....	101
Tabla 3. ¿Se respeta la manifestación de voluntad del trabajador en torno a derechos laborales negociables? .....	102
Tabla 4. ¿Se respeta la manifestación de voluntad del trabajador en torno a derechos laborales irrenunciables? .....	102
Tabla 5. ¿Se respeta el interés para obrar del trabajador por condiciones mejores en su relación laboral sobre derechos renunciables?.....	103
Tabla 6. ¿Se respeta el interés para obrar del trabajador por condiciones mejores en su relación laboral sobre derechos irrenunciables? .....	103
Tabla 7. ¿Se cumple el principio de derecho laboral tuitivo cuando existe manifestación de voluntad por condiciones laborales beneficiosas?..	104
Tabla 8. ¿La globalización contractual en materia laboral ofrecen mejores condiciones de trabajo? .....	104
Tabla 9. ¿La globalización contractual permite al trabajador privarse de derechos irrenunciables a cambio de mejores ingresos promedios?.....	105
Tabla 10. ¿Existe en la legislación nacional, valores de flexibilización de normas laborales en el contexto actual?.....	105
Tabla 11. Dimensión 1: Manifestación de voluntad .....	106
Tabla 12. Dimensión 2: Interés sustancial y condición más beneficiosa.....	107
Tabla 13. Derecho laboral tuitivo.....	108
Tabla 14. Dimensión 4: Globalización contractual laboral.....	109
Tabla 15. Dimensión 5: Flexibilización laboral .....	110
Tabla 16. Dimensión 6: Derechos laborales irrenunciables.....	111
Tabla 17. Dimensión 7: Protección de derechos laborales mínimos y condición más beneficiosa .....	112
Tabla 18. Dimensión 8: Globalización y derechos laborales .....	113
Tabla 19. Variable 1: Manifestación de voluntad como interés sustancial.....	114
Tabla 20. Variable 2: Derechos laborales irrenunciables.....	115

Tabla 21. Contrastación de la hipótesis general con el estadístico de prueba de r de Pearson .....	118
Tabla 22. Tabla de contrastación de hipótesis específica 1 con el estadístico de prueba r de Pearson.....	119
Tabla 23. Contrastación de la hipótesis específica 2 con el estadístico de prueba r de Pearson.....	120
Tabla 24. Contrastación de la hipótesis específica 3 con el estadístico de prueba e de Pearson.....	122

## **Tabla de contenidos de gráficos**

Figura 1. Dimensión 1: Manifestación de voluntad .....	106
Figura 2. Interés sustancial y condición más beneficiosa .....	107
Figura 3. Derecho laboral tuitivo .....	108
Figura 4. Globalización contractual laboral .....	109
Figura 5. Flexibilización laboral .....	110
Figura 6. Derechos laborales irrenunciables .....	111
Figura 7. Protección de derechos laborales mínimos y condición más beneficiosa .....	112
Figura 8. Globalización y derechos laborales .....	113
Figura 9. Variable 1: Manifestación de voluntad como interés sustancial .....	114
Figura 10. Variable 2: Derechos laborales irrenunciables .....	115

## Resumen

Ofrecemos la presente investigación académica, la misma que desarrolla los conceptos de: Manifestación de voluntad como interés sustancial, en relación directa a los denominados derechos laborales irrenunciables, en contrario a los derechos de disponibilidad o derechos laborales que de manera unilateral el trabajador pueda disponer en omitir su aplicación, así podría disponer de derechos a favor personal, sin embargo, dicha manifestación de voluntad, está bloqueada por norma. Es posible cuestionar nuestra realidad en esta realidad normativa, en un contexto de realidad laboral, donde la tecnología global, ya cambio los contratos laborales que en muchos casos ya traspaso por ejemplo el principio de estabilidad laboral, la contraprestación *intuitio personae* e individual, el contrato de adhesión, la exigencia de dependencia y supervisión entre otros conceptos clásicos de la relación laboral; para su indagación se desarrolló el tipo de investigación de tipo básica, en un nivel de investigación de tipo descriptivo-explicativo, su diseño y esquema de la investigación fue un diseño no experimental de tipo descriptivo-explicativo. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, siendo la población los funcionarios del Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Huancavelica y abogados especialistas de la ciudad de Huancavelica, siendo la muestra de 5 funcionarios y 5 abogados de especialidad, habiendo sido esta muestra no probabilística; se desarrolló el marco teórico en referencia a la doctrina ofrecida a nivel nacional e internacional. Para los resultados estadísticos se usó softwares estadísticos, por tipos de estadísticas la descriptiva e inferencial, la primera permite caracterizar las variables de investigación y la segunda permite contrastar la hipótesis de investigación, la fiabilidad se utilizó el valor del alfa de Cronbach es de 0.952, es decir, que el instrumento se encuentra en la categoría de destacable fiabilidad.

Por lo que, al desarrollar la debida confrontación de la hipótesis ofrecida, se ha concluido que, el valor que nos interesa para aceptar o no la hipótesis de investigación es el p-valor o la significación bilateral, siendo nuestro valor

encontrado P-valor=0.003 (0.3%), estadísticamente la probabilidad de equivocarse al aceptar la hipótesis de investigación es menor al 5% planteado en el margen de error, de esta manera se concluyó aprobar nuestra hipótesis.

**Palabras clave:** Manifestación de voluntad, derechos irrenunciables, interés sustancial.

## Abstract

We offer this academic research, the same one that develops the concepts of: Manifestation of will as a substantial interest, in direct relation to the so-called inalienable labor rights, contrary to the rights of availability or labor rights that the worker can unilaterally dispose of in omit its application, so you could have rights in personal favor, however said manifestation of will, is blocked by rule. It is possible to question our reality in this normative reality, in a context of labor reality, where the global technology, and in exchange the labor contracts that in many cases have already transferred, for example, the principle of labor stability, the intuitional and individual compensation, the contract of adhesion, the requirement of dependency and supervision among other classic concepts of the labor relationship; for its investigation, the basic type of research was developed, at a descriptive-explanatory type of research level, its design and research scheme was a non-experimental descriptive-explanatory type design.

Therefore, when developing the proper confrontation of the offered hypothesis, it has been concluded that the value that interests us to accept or not the research hypothesis is the p-value or the bilateral significance, being our value found  $P\text{-value} = 0.003$  (0.3%), statistically the probability of being wrong when accepting the research hypothesis is less than 5% raised in the margin of error, in this way it was concluded to approve our hypothesis.

**keywords:** Manifestation of will, inalienable rights, substantial interest.

## **Introducción**

Ponemos a consideración de los jurados calificadores el presente trabajo de investigación, cuya preocupación centra sus conceptos de actualidad en materia laboral, se estudia el fenómeno cuestionado desde dos circunstancias de derecho: La del trabajador y la del contrato de este con la empresa, y toda esta realidad se exige a razón de la globalización –imparable–, la misma que ya ha trastocado los contenidos del contexto de derechos irrenunciables del trabajador, incluso reflejada en nuestras normas laborales, como el Decreto Legislativo N° 1057, norma que muchos estudiosos en la materia ya la calificaron como inconstitucional. Debemos puntualizar que convivimos a la fecha con este tipo de normas que exigen nuevos paradigmas de las relaciones dentro del nuevo derecho laboral, que precisamente ya no es del todo –tuitivo–, sino que como enuncia nuestra constitución deberá también expresar –cuidado– a estimular la creación de riqueza entre la libertad de trabajo y la libertad de empresa, ante esta preocupación estatal de convenir el respeto de éstos contratos entre el trabajador y empresario, muchas veces positiviza en normar –ciertas– relaciones laborales especiales o singulares que deja de lado por ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En la elaboración del presente informe se ha tenido en consideración lo dispuesto en el reglamento de grados y títulos de nuestra Universidad Nacional de Huancavelica. El planteamiento del problema es desarrollado en primer término, en ella se ha plasmado nuestro cuestionamiento y preocupación a investigar, siendo que a partir de ello se puntualizaron los objetivos pertinentes, en el II capítulo del marco teórico, se averiguó los antecedentes de la investigación, así como los conceptos doctrinarios y dogmáticos que ha servido de soporte y de concepto a fin de darle el mejor entendimiento de nuestra propuesta. El capítulo III desarrolla el método utilizado en nuestras averiguaciones, para luego en un Capítulo IV, podamos ofrecer los resultados de nuestra averiguación, los que luego arribaron en las conclusiones y recomendaciones.

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento de problema

Conforme nuestra norma de normas (Const. 1993): nos precisa el artículo 2.15, “Toda persona tiene derecho: A trabajar libremente, con sujeción a ley”, en la misma el artículo 26 se nos precisa que “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)”, en tanto el artículo 59 precisa que “La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato. (...)”, y por último el artículo 62 manifiesta que “El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. (...)”

Ahora nuestra república siendo parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948), nos precisa el artículo 23 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, (...)”

Nuestra actualidad en materia laboral, se erige entre dos circunstancias de derecho: La del trabajador y la del contrato de este con la empresa, y toda esta realidad se exige a razón de la globalización –imparable–, la que se ha inmiscuido ya hace rato también el contexto de derechos irrenunciables del

trabajador. Esta realidad se ve reflejada incluso en nuestras normas laborales, como lo es el Decreto Legislativo N° 1057, norma que muchos estudiosos en la materia ya la calificaron como inconstitucional (no es materia de explicación el presente), antes debemos enunciar que convivimos a la fecha con este tipo de normas que exigen nuevos paradigmas de las relaciones dentro del nuevo derecho laboral, que precisamente ya no es del todo –tuitivo–, sino que como enuncia nuestra constitución deberá también expresar –cuidado– a estimular la creación de riqueza entre la libertad de trabajo y la libertad de empresa, y ante este afán estatal de convenir el respeto de éstos contratos entre el trabajador y empresario, se atreve a normar –ciertas– relaciones laborales especiales o singulares que deja de lado por ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de derechos.

El presente trabajo de investigación enuncia los conceptos de: Manifestación de voluntad como interés sustancial, en relación directa a los denominados derechos laborales irrenunciables, en la preocupación de que si bien es cierto existen derechos irrenunciables, o existen derechos laborales que de manera unilateral el trabajador pueda disponer en omitir su aplicación, porque no le corresponde por ley, ya que su manifestación de voluntad al respecto, está bloqueada por norma. Siendo, esto así debemos cuestionar nuestra realidad en esta realidad normativa, en un contexto de realidad laboral, donde la tecnología global, ya cambio los contratos laborales que en muchos casos ya traspaso por ejemplo el principio de estabilidad laboral, la contraprestación *intuito personae* e individual, el contrato de adhesión, la exigencia de dependencia y supervisión entre otros conceptos clásicos de la relación laboral. También cabe señalar si es de utilidad en la actualidad, seguir de erigiendo este principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, cuando también está latente los contenidos de su manifestación de voluntad a renunciar a ciertos derechos que le viabilizaran otros de interés muy personalísimos y singular a éste. Otras circunstancias modernas de contratación laboral también han afectado principios tuitivos laborales

huyendo del derecho laboral, como lo son los tipos de contrato laboral a través, por ejemplo de la llamada tercerización, intermediación, subcontratación o descentralización empresarial, que desarraigan al trabajador de las empresas en que prestan servicios, trasladando entonces responsabilidades que el derecho laboral constitucional exigen al empleador, exigiéndolas ahora a un tercero que además desarrolla actividad empresarial plegada a la legalidad de su actividad y que también la constitución y las normas los garantiza. Es decir, estamos hoy en el dilema si seguimos amparando derechos que muchas veces ya son de decisión contractual del trabajador con el empleador, o damos pase a flexibilizar aún más nuestras normas en relación a la voluntad de las partes, claro ésta, siempre en tanto y cuanto este sea de mejor comodidad e interés del trabajador.

## **1.2. Formulación y delimitación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Por qué en la actualidad debemos valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018?

### **1.2.2. Problema Específicos**

- a. ¿Cuáles son las razones jurídicas de contexto tuitivo de no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales?
- b. ¿Cómo se entiende la Manifestación de voluntad como interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales?
- c. ¿Cuál es la causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Identificar la razón principal de actualidad para valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar las razones jurídicas de contexto tuitivo de no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales
- b. Establecer conceptos por los que se entienda que la Manifestación de voluntad es factor de interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.
- c. Verificar la causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral.

### **1.4. Justificación**

Hernandez Sampietri (1991), señala que se justifica una averiguación académica a partir de su necesidad e importancia teórica, práctica y metodológica. A partir de la percepción de funcionarios y abogados de especialidad asistentes al Dirección Regional de Trabajo, en un contexto de derecho laboral que aún intenta desligarse de los rezagos tuitivos del derecho laboral estatal al derecho laboral muy personal, dado que el trabajador tiene hoy en día otro escenario de contrataciones laborales

#### **1.4.1. Teórica**

El aporte teórico que ofrece el presente trabajo es establecer una discusión doctrinaria de actualidad, que verifique y concluya los conceptos principistas de derecho laboral tuitivo, en su paso a los contratos modernos y la impersonalidad que ya se viene dando de los contratos laborales, que hace entrar en desfase algunos principios como lo es el de irrenunciabilidad de derechos laborales.

#### **1.4.2. Práctica**

Nuestras averiguaciones generarán en la práctica una solución de oportunidades de desarrollo tanto al trabajador como al empleador, en un contexto de respeto por los intereses de ambos en una coyuntura de modernidad y globalización.

#### **1.4.3. Metodológica**

La metodología del presente trabajo, dejará en el mundo jurídico parámetros de investigación en el tema, que deberán ser superados y completados, por lo que metodológicamente, se ofrece las bases de éste estudio a fin de que los operadores del derecho punitivo puedan establecer aspectos de investigación y se exijan cumplir con los parámetros legales diseñados científicamente y estudiados, que re-abundarán en el avance de nuestra ciencia jurídica, en materia laboral.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

###### **2.1.1.1. Almada Lima (2016)**

En su tesis doctoral: La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad, desarrolla pertinente a nuestra investigación en el sentido quedan analizar los cambios en el mundo del trabajo que impactaron no sólo en las legislaciones en los países centrales y periféricos, sino también en sus Constituciones materiales. El derecho al trabajo y en condiciones dignas se ve afectado. Ocurre con nuevas formas de contratación y el uso de la fuerza de trabajo. Además, hay una huida en la responsabilidad por los derechos laborales, sea por la contratación de terceras empresas, sea por el retorno a formas de contratación en el marco civil, socavando las fronteras de la relación de empleo. Se analiza el contenido del derecho al trabajo digno y demás implicaciones en su dimensión individual, como es el derecho a acceder a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad, de mantenerse en él con protección jurídica y a no ser despedido sin causa. Y, en su dimensión objetiva, como obligación

del Estado a promocionar políticas de empleo. Se analizan las graves violaciones al derecho al trabajo digno, así considerado porque los instrumentos internacionales conectan el derecho al trabajo a un umbral de condiciones mínimas, sin las cuales no es aceptable, por violar la dignidad humana. El paradigma del garantismo se impone como un freno a la flexibilidad, usada en nombre del aumento del nivel de empleo que, en verdad, amenaza el trabajo digno, con recortes en los derechos, dañando no sólo las condiciones de trabajo y la manutención del empleo, sino también la democracia y la justicia, por provocar el crecimiento de la desigualdad. La tesis refuta la devaluación del derecho al trabajo propuesta incluso por intelectuales. Se refuerza la necesidad del reconocimiento constitucional e internacional como derecho humano y fundamental, para asegurar su máxima protección, dotado de fuerza normativa que establece límites infranqueables a los poderes públicos y privados, poniendo de relieve el contenido del Estado Social y Democrático de Derecho, anclado en la dignidad de la persona humana y en la inclusión social. Se proponen garantías robustas, incluyendo *hard law* para las grandes empresas transnacionales por el gran poder que detentan, a través de sanciones supranacionales que incluyen no sólo la reparación, sino también la prevención, con la paralización de la actividad en caso de graves violaciones a la dignidad humana, como los riesgos a la vida y a la salud de los trabajadores. Concluyendo la tesis en los siguientes: PRIMERO.- El análisis histórico evidencia intentos sucesivos en búsqueda de protección de las relaciones de trabajo subordinado. Incluso el artificio de crear el “mercado de trabajo” aparece como el intento de por fin a la pobreza extrema, a través del corte de las ayudas públicas de los salarios subvencionados en la ley Speenhamland, de acuerdo con un barómetro del precio del pan y del número de hijos. Las revoluciones burguesas entendieron el derecho al trabajo fundamentalmente como libertad para trabajar. **La libre contratación y libre elección debían ser respetadas frente al Estado.** Con el empobrecimiento generado por el proceso de

cercado de tierras y expulsión desiertos de los campos, se introduce la necesidad de liberalización del mercado de trabajo, con la entrada al mismo de niños y mujeres. Frente a la situación de pauperización y de terribles condiciones de trabajo, surge el planteamiento de la protección del obrero como cuestión internacional. Las primeras leyes, sin embargo, fueron en el plan nacional, con intervención en la protección de niños. Con la percepción de que, frente a la libertad, la injusticia crecía, comienza a constatar que el Derecho civil no podría disciplinar las relaciones de trabajo, dada la desigualdad entre las partes contratantes. Así, la necesidad de protección conlleva a la elaboración de una rama específica de Derecho – el del trabajo – basado en la necesidad de reconocer y compensar esa desigualdad, protegiendo a los sujetos “más débiles” del contrato. La construcción del derecho al trabajo transcurre paralela a la evolución del constitucionalismo moderno. Se inicia con la expansión y crisis del constitucionalismo liberal, durante la primera mitad del siglo XIX y se consolida con el llamado constitucionalismo social, en el período del post-guerra, es decir en la segunda mitad del siglo XX. **El derecho al trabajo pasa así de entenderse como simple libertad para contratar**, en el marco de un Estado liberal que se concibe como “abstencionista”, a concebirse como un instrumento de protección para compensar las asimetrías de poder. Esto ocurre en el marco de una nueva forma estatal, el Estado Social, concebido como Estado interventor y promotor de este derecho, que incluye la legislación laboral. SEGUNDO.- Tras la Segunda Guerra Mundial, es creada la Organización Internacional del Trabajo. Su labor es no sólo jurídica, en la armonización de un estándar normativo de la protección a los trabajadores, sino también política, en un marco de acción para fomentar políticas económico-sociales, con el objetivo del pleno empleo y de la elevación del nivel de vida. El modelo de Estado social y democrático se constitucionaliza. Se configura, así, la centralidad del trabajo en buena parte de los ordenamientos jurídicos, tanto de los países centrales como de los periféricos. CUARTO.- Una de las

manifestaciones de este nuevo intervencionismo son los cambios en el ordenamiento jurídico laboral, que cambia el énfasis en la protección del trabajador por la protección de la empresa, cuya competitividad a escala mundial la presiona a ser más flexible. De este modo, es el propio derecho al trabajo el que pasa a ser un derecho funcional a la competitividad de las empresas y al supuesto objetivo del aumento del empleo, con empeoramiento de sus condiciones. La ideología de que la ley laboral es rígida y el discurso de que la protección jurídica limita la creación de empleos aparece como justificación de la introducción de medidas de precarización de las relaciones laborales. Se produce, de este modo, recortes en los derechos laborales y una huida del trabajo asalariado hacia otras formas de contratación, socavando los rasgos clásicos del derecho laboral. QUINTA.-La transferencia de capital del sector productivo para el sector financiero internacional, más atractivo por el aumento de la tasa de interés, lo que empeora el aumento de la tasa de ocupación. Hay una desconexión entre la esfera financiera y la de producción. Los recursos públicos destinados al sector financiero disminuyen las aportaciones a las políticas del Estado. De esa manera, tanto en los países centrales como en los periféricos, también el empleo en el sector público disminuye, tanto en la política de moderación salarial, como en el proceso de reducción del Estado. Las actividades rentables son transferidas al Mercado, mientras que las no rentables pasan a ser ejecutadas a través de una precaria asistencia social. SEXTA.- **Desde el punto de vista jurídico, estos procesos producen una alteración significativa en el sistema de fuentes. La norma legal pierde terreno en beneficio de la norma “negociada”, perdiendo su antiguo carácter de derecho indisponible.** Este cambio no se traduce en mayores poderes para la convención colectiva, al contrario, se pasa a aceptar la *derogatio in pejus* de los convenios colectivos. Y, de forma más reciente, la norma española acepta la ampliación del descuelgue salarial, el único posible antes de 2012, hasta

un descuelgue generalizado. Con eso, la inaplicación de los convenios colectivos ha aumentado.

#### **2.1.1.2. *Wagner De Tizon (2011)***

En su tesis doctoral que refiere a limitaciones a la autonomía de la voluntad. Expresa que la autonomía de la voluntad es un principio general del Derecho Civil. La misma consiste en la libertad que reconoce el ordenamiento jurídico a los individuos, a fin de que los mismos autorregulen sus intereses. Esta autonomía se manifiesta a través del acto jurídico, herramienta que el derecho otorga a los sujetos para crear, modificar, transferir o aniquilar sus derechos y obligaciones. No en todos los campos del derecho privado se confiere idéntica importancia a este principio. En el campo de los derechos extra patrimoniales, por ejemplo, se encuentra más restringida, aunque en los últimos tiempos se ha ido ampliando con el reconocimiento de una mayor autonomía del individuo para, por ejemplo, rechazar tratamientos médicos, configurar su intimidad, con el desarrollo doctrinario del derecho a ser diferente, a la reasignación de sexo, etc.; en el campo de la familia la posibilidad de contraer matrimonio con alguien del mismo sexo, elegir si usar el apellido del cónyuge y el del hijo adoptivo en caso de adoptar, etc. En el campo de los derechos reales también está bastante acotada la actuación de la autonomía por cuanto estos derechos sólo por ley pueden ser creados. Por todo esto vemos que aunque la autonomía está presente en todo el derecho privado, es el campo de los contratos donde su actuación es más destacada. O sea, el contrato como especie de acto jurídico, es el instrumento a través del cual se canaliza la iniciativa privada, este principio de la autonomía privada no es absoluto, se encuentra limitado por el orden público, la moral y las buenas costumbres, así como por una serie de restricciones y que reconocen su causa en distintos factores políticos, sociales y económicos. Las restricciones ha provocado un profundo debate doctrinario entre quienes sostienen que las regulaciones limitan excesivamente la libertad

entrometiéndose en las relaciones entre los privados, y defienden por tanto la necesidad de apuntalar el principio, limitando la intromisión del legislador y de los jueces y, aquellos otros que creen, en cambio, que la intervención refuerza la libertad al eliminarlas desigualdades reales existentes entre los individuos, sosteniendo así que la autonomía de la voluntad debe ser limitada por cuestiones de interés general. Concluye la tesis en los siguientes: 1) Rescisión unilateral de contratos de larga duración. 2) Otro tema que aparece en forma recurrente en el período es el de reducción de cláusulas penales libremente pactadas. 3) Respecto a la interpretación de los contratos encontramos 53 fallos, en 28 de ellos no se intervino mientras que en 25 sí se lo hizo, o sea que claramente en más de la mitad de los casos se respetó lo pactado por las partes negándose el Tribunal a intervenir. 4) Como un capítulo de la interpretación contractual encontramos fallos relativos a contratos de adhesión. 11) A la autonomía de la voluntad vemos que se recurrió en 17 casos para en 16 de ellos, o sea en un 94% de los casos, decidir no alterar lo pactado por las partes. 14) De los 3 casos analizados donde se debate sobre la validez del compromiso arbitral vemos que en dos se interviene en lo pactado mientras que en uno no se lo hace. 16)-Otra clara conclusión que podemos sacar es que, en los fallos relevados, raramente se ha limitado la autonomía de la voluntad recurriendo a la teoría del abuso del derecho, la buena fe, la lesión o la simulación. Esto demuestra que estas teorías no han tenido en la jurisprudencia la aplicación que nuestro derecho permite y que no han jugado el papel que podría corresponderles.

## **2.1.2. Antecedentes nacionales**

### **2.1.2.1. *Figueroa Gutarra (2009)***

En su tesis doctoral titulado: Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad, el presente estudio Doctoral sobre la irrenunciabilidad de derechos laborales o principal fue

efectuar un análisis integral, bajo una perspectiva filosófica, constitucional y laboral, de las diversas facetas que asume la disposición de los derechos laborales, partiendo del carácter protector que confiere el artículo 26 inciso 2 de la Constitución a los derechos del trabajador, reconocidos por la Carta Magna y la ley. La tesis desarrolla su temática a partir de un análisis de la realidad peruana, que la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral se centra en un núcleo de derechos indisponibles, debajo de cuyo ámbito hay indisponibilidad y sobre el cual, sí existe renunciabilidad, a lo cual debe sumarse la valoración de taxatividad que emane de norma legal.

Concluye dicha tesis en los siguientes: 1. La irrenunciabilidad de derechos en materia laboral tiene un origen doctrinario que parte de la tutela de interés es en favor de la parte débil de la relación laboral: el trabajador. En ese contexto, corresponde diferenciar los derechos renunciables, por excelencia de naturaleza dispositiva, de aquellos derechos irrenunciables, estos últimos vinculados al concepto de beneficio mínimo que debe recibir el trabajador en la prestación de sus servicios en calidad de gestor de su fuerza de trabajo, bajo subordinación y sujeto a una contraprestación económica que se expresa en la remuneración mensual. 2. El origen de la irrenunciabilidad de derechos goza a su vez de una protección constitucional, tal como expresa el artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú de 1993, al prescribir que en la relación laboral se respeta el principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Este enunciado constitucional parte de la misma forma de un concepto de tutela de los derechos del trabajador, entendiendo que en la relación de trabajo una parte -el empleador- puede imponer sus condiciones de contratación, pero al mismo tiempo, se ve impelida dicha parte a respetar un “techo mínimo” de obligaciones frente al trabajador. Reviste especial interés la teoría de la flexibilización de los derechos laborales, tendencia y corriente social que impuso en todo el mundo una menor rigidez en la estimación de los

derechos de los trabajadores. 3. Sobre la base entonces de un reconocimiento constitucional, la normativa positiva peruana no fue lo suficientemente clara a efectos de determinar cuándo los derechos que provenían de una relación laboral eran o no irrenunciables, dejándose ello al contexto de lo que las partes pudieran determinar o bien al arbitrio del juzgador. 4. La jurisprudencia peruana, por otro lado, ha sentado ciertos criterios sobre irrenunciabilidad de derechos en materia laboral en diversas ejecutorias, aunque no define, por pronunciamientos contradictorios, una solución integral al problema. Sin perjuicio de lo expuesto, constituye un avance notorio que en la casación 476-2005 de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se hayan fijado criterios matrices para la aplicación del principio de irrenunciabilidad. Señala dicha ejecutoria al precisar el ámbito de aplicación de este principio, que son dos los requisitos que deben cumplirse: a) La existencia de una relación de trabajo; b) La existencia de una norma constitucional o legal que en forma taxativa establezca determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación. Se excluye expresamente a las normas provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. 5. El Tribunal Constitucional no ha sido coherente en expresar una línea de pensamiento sólido en el tema de la irrenunciabilidad de derechos laborales, salvo ciertas líneas directrices que esbozan una referencia de solución al problema. Los fallos de la Corte Suprema de Justicia, salvo la casación 476-2005, tampoco escapan a esta ausencia de predictibilidad. 6. La solución al problema de la irrenunciabilidad de derechos laborales se ha expresado, bajo pautas referenciales de la legislación positiva y de la jurisprudencia peruana en definir los siguientes rangos: a) Los casos en los que estamos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son los siguientes: En los casos de obligaciones laborales cuyos mandatos de otorgamiento proviene de tratados internacionales o mandatos constitucionales. En casos expresos en que la ley confiera a un derecho esta naturaleza. Es exigible que en forma taxativa

se establezcan determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación. b) Los casos en los que estamos frente a derechos renunciables en materia laboral son los siguientes: En caso que la fuente de la remuneración sea una norma legal dispositiva. En caso de cláusula normativa de convenio colectivo. En caso de derechos vinculados al contrato de trabajo, salvo la afectación de sumas que signifiquen derechos menores a los taxativamente señalados por la Constitución y la ley.- Por costumbre. 7. La identificación de campo de los derechos irrenunciables y renunciables puede ser efectuada válidamente, a partir de los siguientes criterios y subcriterios: a) Definir el contexto constitucional y legal de la irrenunciabilidad de derechos laborales. Que exista una disposición imperativa que emane de un tratado internacional y como tal, la disposición supranacional forma parte del Derecho peruano y su observancia resulta ineludible; A esta naturaleza supraconstitucional se suma el carácter constitucional de una obligación laboral irrenunciable, gozando la misma de un carácter tuitivo protector que las partes en la relación laboral deben respetar; No obstante el carácter de mandato de las disposiciones señaladas, debemos tener en cuenta, adicionalmente, que los derechos fundamentales, no obstante su basamento constitucional y carácter imperativo, no pueden resultar absolutos. En tal sentido, en determinadas circunstancias y bajo la pauta de una debida motivación constitucional, los mandatos laborales irrenunciables pueden ceder, vía ponderación o proporcionalidad, ante otro derecho fundamental. Debe evaluarse, de la misma forma, la existencia de una norma constitucional o legal que en forma taxativa establezca determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación. b) Analizar la titularidad de los derechos renunciados y la naturaleza del acto a renunciar. Para definir adecuadamente la irrenunciabilidad de derechos, la renuncia que el trabajador hubiere efectuado, debe satisfacer mínimamente las siguientes características: Debe ser expresada por el trabajador; Acto de disposición debe ser irrevocable y unilateral; Inaplicabilidad de la renuncia tácita o

presunta; Reconocimiento del derecho en una norma imperativa. 8. La protección de la irrenunciabilidad en el Derecho Comparado presenta diversos niveles: en el sistema universal de derechos humanos, el énfasis es de protección del derecho a la vida como un núcleo inderogable. Con relación al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, la protección en el sistema interamericano tiene lugar a nivel de los derechos económicos, sociales y culturales. En el ámbito constitucional, la coincidencia de defensa de la irrenunciabilidad es unánime entre los países latinoamericanos. Doctrinariamente, la evolución de la irrenunciabilidad de derechos laborales presenta variantes en su contenido y alcances. 9. La predictibilidad en materia judicial es un objetivo aún de largo alcance. Los fallos contradictorios a nivel de las instancias más altas de nuestro sistema de justicia no coadyuvan al objetivo de una mejor impartición de justicia en nuestro país. Fallos disímiles en circunstancias similares tienden a crear confusión en los decisores jurídicos. No obstante ello, es un signo positivo que la Corte Suprema, en un afán ordenador que en esta específica materia no hemos apreciado por parte del Tribunal Constitucional, ya haya señalado, a través de la casación 476-2005, criterios de campo para una mejor aplicación de la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral.

#### **2.1.2.2. *Rodríguez Cazorla (2008)***

En su tesis para obtener el grado de maestro, cuyo título es: La legitimidad para obrar en el proceso civil peruano, aborda nuestro tema en averiguación en el procesal civil, que luego de ochenta años de vigencia del viejo Código de Procedimientos Civiles de 1,912 se hacía necesario un cambio que modernizara el sistema de administración de justicia en lo civil, tomando en consideración los avances del derecho procesal en general y, sobre todo, del derecho procesal civil. El nuevo ordenamiento procesal civil alineado a una concepción publicista y privatista del proceso civil, no obstante lo trascendente en él es la función pública que cumple el Estado a través de su órgano jurisdiccional, tanto para hacer efectivo la paz

social en justicia como aspiración última de la sociedad, cuanto para solucionar los conflictos de intereses o eliminar las incertidumbre jurídicas. Sin embargo, desde el punto de vista del proceso, lo que importa es quién lo hace, quién está en él; la condición de parte material no interesa. Parte procesal es la persona que interpone la pretensión ante el órgano jurisdiccional y la persona frente a la que se interpone. Por lo que, la diferenciación entre parte material y parte procesal resulta sumamente importante para entender el tema que nos ocupa. Se pone de manifiesto que de la legitimación se viene hablando en nuestro país recién hace poco más de diez años con la inclusión de dicha institución en la Norma Procesal Civil y aun cuando dicho tema fue estudiado concienzudamente en muchos países del viejo continente, estamos muy lejos de haber alcanzado claridad sobre lo que la misma sea conceptualmente y sobre su naturaleza en el proceso civil peruano. No obstante, en el presente trabajo no sólo conceptualiza la institución en base a la investigación efectuada sino que también nos inclinamos, sin temor a equivocarnos, respecto a la naturaleza procesal de la legitimación. Aun siendo la condición de parte un requisito preliminar que autoriza a desenvolverse en el proceso, es evidente la inconveniencia de sustanciar toda una tramitación procedimental cuando alguno de los litigantes no reúne entidad suficiente para sostener o representar el derecho que persigue se declare. El problema aparece cuando se trata de ubicar el tiempo en que debe controlarse los requisitos de admisión (legitimidad), toda vez que si resultan con la misma interposición de la demanda podría pensarse que se vulnera el derecho a la jurisdicción; y si lo son posteriores, cabe la posibilidad de someter a la justicia a un desgaste innecesario, que pudo impedirse. Es preciso tener en cuenta la existencia de un contingente objetivo que incide en la marcha del proceso, y otro subjetivo que vincula a los sujetos intervinientes. Una persona cualquiera puede tener interés en ocurrir a la jurisdicción llevando su demanda y ejerciendo - de hecho - la acción sobre un derecho que no ostenta; de tal suerte, la acción no tiene limitaciones por ser un derecho de

pertenencia indiscriminada, es decir, inherente a todo sujeto; pero difícilmente el objeto pretendido alcance los resultados esperados, porque el carácter de parte solamente lo obtienen los legitimados activos (actores) y pasivos (demandados).

Esta investigación arriba a las siguientes conclusiones relevantes: TERCERO.- Por legitimidad para obrar debemos entender como la “Potestad que tiene una persona (natural o jurídica) para formular la pretensión o para que contra alguien se formule, la misma que ha de radicar necesariamente en la afirmación e invocación de la titularidad del derecho subjetivo material y en la imputación de la obligación; por lo que no puede consistir en la existencia del derecho y de la obligación que estema de fondo. OCTAVO.- En el tema de la legitimación, como en muchos otros, es necesario que los jueces asuman un rol activo y obren con imaginación creadora sobre la base de que las leyes y la doctrina son instrumentos para lograr una solución justa en cada caso. Así, se evitarán procesos inútiles y las partes y la sociedad toda verán satisfechas sus aspiraciones al advertir que se pone fin a las controversias de la manera más sencilla posible. Fallos valientes que suplan la omisión del legislador o el error de los litigantes.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Manifestación de voluntad en materia laboral**

En su trabajo en Centro de Centro de Información Jurídica en Línea de la Universidad de Costa Rica(Cinjul, 2007), desarrolla lo concerniente a Manifestación de voluntad, en varios planos del que hacer del derecho, a propósito de nuestra investigación abordaremos los que trata a propósito en sí, del tema de manifestación de voluntad, apegado al concepto que expresa en el contexto del derecho laboral. A continuación, iniciamos el estudio con los principios generales de los contratos.

### ***2.2.1.1. Autonomía de la voluntad***

Uno de estos principios generales que rigen los contratos es el principio de autonomía de la voluntad. Este principio reviste gran relevancia dentro de la Teoría General de los Contratos, una de las consecuencias más importantes de este principio consiste en la posibilidad de que los particulares celebren convenciones de cualquier tipo, aún no reglamentadas expresamente por la ley. Es así como sirve de fundamento para la existencia de contratos innominados, como los contratos de transferencia de tecnología o los contratos de franquicia. Este principio no se reduce únicamente a permitir la celebración de contratos no tipificados en la ley, sino que sus efectos se extienden hasta la libertad que tienen los particulares para la determinación del contenido de los contratos, es decir, la libertad para el establecimiento de las obligaciones que de él derivan. Es en este sentido en el que revisten mayor relevancia las limitaciones que se establecen al principio de autonomía de la voluntad, pues las mismas están referidas más al contenido las obligaciones contractuales que a la tipología del contrato que les da nacimiento. El principio de autonomía de la voluntad, o libertad contractual, consiste en el poder que la ley reconoce a los particulares para reglamentar por sí mismos, siendo este libremente y sin intervención de la ley, en relación al contenido y modalidades de las obligaciones que se imponen contractualmente. En materia de contratos, la mayor parte de las normas son de carácter supletorio o dispositivo y no imperativas.(Cinjul, 2007)

El principio de autonomía de la voluntad es expresión de un principio más amplio: el de la autonomía de las personas. Este principio tiene un claro carácter meta jurídico, y está fuertemente impregnado de sentido moral y se refiere, fundamentalmente, a la libertad que, dentro de sus posibilidades, tienen las personas para elegir por sí mismas, aunque las opciones que escojan sean, objetivamente, erróneas.

Messineo (2018) refiere a varias acepciones del principio de autonomía de la voluntad o libertad contractual, de acuerdo a las cuales dicho principio implica que: «a) *ninguna de las partes del contrato puede imponer unilateralmente a la otra el contenido de las obligaciones que lo conforman, pues el contrato debe ser fruto de un acuerdo previo entre las partes; b) las partes tienen la facultad de autodisciplinarse, aunque sin lesionar normas jurídicas imperativas; y c) las partes están facultadas para concluir contratos con finalidades prácticas aún no previstas por la ley (contratos innominados)*».

Por su parte Mélich Orsini (1997) entiende que en los contratos innominados que se celebren han de ser susceptibles de tutela jurídica, como lo afirma en que los contratos innominados son aquellos que no son susceptibles de clasificarse en ninguna de las categorías o tipos organizados por el Código Civil, el Código de Comercio o por otras leyes especiales. Entonces, sobre los elementos que conforman la libertad contractual: la soberanía de la voluntad y la fuerza obligatoria de la voluntad. La primera se refiere a la libertad para contratar, lo que significa que los particulares son libres de decidir si han de celebrar un contrato o no, así como también que, en principio, la voluntad se basta a sí misma, sin necesidad del cumplimiento de formalidades. La fuerza obligatoria se refiere a que lo pactado entre las partes tiene entre estas fuerzas de ley.

También conveniente resaltar, aunque aparezca como evidente, que el principio de autonomía de la voluntad tiene un doble fundamento: uno de carácter filosófico y otro de carácter económico. El fundamento filosófico reposa en la teoría del individualismo; mientras que el fundamento económico se encuentra en la corriente del liberalismo.(Mélich Orsini, 1997 )

### ***2.2.1.2. Algunas conclusiones sobre autonomía voluntad y contratos***

La importancia del principio de autonomía de la voluntad no se circunscribe únicamente al campo jurídico. La existencia de normas y principios jurídicos responden a un valor que la sociedad confiere a un hecho determinado, sea natural o provocado por el hombre. El reconocimiento del principio de la autonomía de la voluntad por parte del derecho positivo responde a esta forma de originarse las normas de Derecho. Dicho con otras palabras, en el complejo mundo de la realidad social se producen intercambios económicos entre los particulares (hecho); la colectividad reconoce a estos intercambios o transacciones como necesarios para la convivencia común (valor); con posterioridad, la sociedad instituye normas y principios jurídicos (como el principio de autonomía de la voluntad) que regulan dichas transacciones (norma) a fin de garantizar que los interés es de los particulares sean satisfechos en armonía con el interés general. En este sentido, el principio de autonomía de la voluntad responde a una necesidad de la sociedad de que se garantice la libre realización de transacciones económicas sobre bienes intelectuales, lo que sirve de presupuesto para el desarrollo económico de los países, en especial los países en desarrollo como el nuestro. Así, no todos los contratos de propiedad intelectual son contratos innominados. Contratos como el de licencia de patentes y el de licencia de marcas son contratos típicos o nominados; aunque no ocurre lo mismo con el contrato de franquicia y el de contrato de investigación, por ejemplo (Mélích Orsini, 1997 )

### ***2.2.1.3. Noción de autonomía de la voluntad privada***

Respecto al vocablo autonomía, en sus diversas connotaciones “significa: ley propia (gr. autonomía; de autos, propio, y nomos, ley)”. El concepto autonomía es empleado para significar la “facultad de gobernar las propias acciones, sin depender de otro”. Por lo que, quien goza de

autonomía es el que puede darse, a sí mismo, las formas de autorregular su conducta, el carácter de autónomo implica autogobernarse (Mélích Orsini, 1997 ).

Para Garcia Maynez (2009), la autonomía “es la capacidad de una persona (individual o colectiva), de darse las leyes que han de regir sus actos”. Entendiendo entonces que el derecho, en general, versa sobre “la conducta; es ordenación de conducta, concierne al comportamiento del hombre”. El derecho es producto de la voluntad general representada por la ley, la cual tiende a regir la concurrencia de las voluntades de los individuos, dotándoles, dentro de límites, del máximo poder creador de sus propias relaciones. La libertad de auto obligarse es “el resultado último a que conduce el poder autónomo de la voluntad”.

Para Hernández Gil (1983), la autonomía de la voluntad puede manifestarse en tres formas: 1. autodecisión, 2. autorregulación, 3. Auto obligación.

La libre conclusión o celebración del contrato (autodecisión) se concibe como “un acto totalmente voluntario, desde el punto de vista de su celebración, toda persona es libre de contratar o no. El contrato no se impone”. Es fruto de determinaciones volitivas, libremente adoptadas. Por regla general, basta la coincidencia de las voluntades para que surja el contrato. Es decir: consensualismo y espiritualismo. El contrato existe desde que se perfecciona, lo cual daba lugar al nacimiento de las obligaciones. La libertad para la determinación del contenido del contrato (autorregulación) se refiere a las normas reguladoras que pueden ser imperativas o prohibitivas y, en una gran parte, dispositivas o supletivas. Las imperativas fijan los límites dentro de los cuales actúa la autonomía de la voluntad; ésta no puede válidamente sobrepasarlos. En cuanto a las normas dispositivas, son las que reconocen un poder regulador a la voluntad, y las supletivas sustituyen o complementan la voluntad, para el

caso de que no llegue a declararse, y convierten en norma lo que presumiblemente cabría considerar deseado. Las normas imperativas son inderogables por la acción de la voluntad; o se acatan o se violan; no hay otra posibilidad de actitud hacia ellas, y sólo la primera es jurídicamente eficaz (Mélich Orsini, 1997 ).

La concepción tradicional del contrato no excluye la presencia de normas imperativas, inderogables. La propia institución contractual aparece modelada por la concurrencia de un conjunto de elementos o requisitos, a los que se subordina su validez jurídica; sin ellos, el contrato no existe. El poder autónomo reconocido a la voluntad no puede elaborar un contrato sin esos elementos. El contenido concreto de cada contrato lo dictan las partes contratantes. Son ellas las que libremente determinan la composición de intereses que encierra el contrato. En este orden de ideas, la autonomía de la voluntad equivale a autorregulación. La fuerza vinculante del contrato (auto-obligarse), significa que el contrato se celebra con libertad; y se fija su contenido con libertad. Surgido así, aparece dotado de fuerza normativa vinculante. Lo pactado, es decir, lo recíprocamente autorregulado, pasa a ser precepto que vincula a los contratantes. Obligarse es, en el contrato, auto obligarse, hay que estar no a lo impuesto desde fuera, sino a lo querido desde dentro. La vida del contrato viene a ser una inalterable subsistencia de lo querido (Hernández Gil, 1983 )

#### ***2.2.1.4. Autonomía de la voluntad privada***

Los intereses de los particulares existen con independencia de la tutela jurídica y se mueven a través de continuas vicisitudes, éstos proveen a la satisfacción de las necesidades propias, según su libre apreciación, mediante relaciones diversas. La iniciativa privada es el mecanismo motor de toda regulación recíproca de interés, es el “poder de autodeterminación de la persona”. Para” dictarse uno a sí mismo, la ley o el precepto, el poder

de gobernarse a sí mismo”. Es el poder de la persona para reglamentar y ordenar las relaciones jurídicas en las que es o ha de ser parte (Mélích Orsini, 1997 )

La autonomía privada es libertad individual que permite hacer o no hacer, otorgar al individuo una esfera de actuación, es un reconocimiento del valor jurídico de sus actos que serán vinculantes y preceptivos. El ejercicio de la autonomía privada permite la realización de “actos de autodeterminación, autorregulación de intereses propios”. Los negocios de la vida privada asumen la calidad de negocios jurídicos. El derecho proporciona a los particulares la posibilidad de regir sus intereses en la vida de relación. La autonomía privada constituye la posibilidad de autorregularse, la cual se ejercita” estableciendo, disponiendo, gobernando, es un poder de ordenación de la esfera de la vida privada de la persona”. No acepta el carácter de fuente que algunos autores pretenden atribuirle, porque “el poder individual carece de aptitud para crear normas de derecho”, la función reglamentaria de la autonomía privada establece que las obligaciones derivadas de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, sólo tienen como límite el orden público y las buenas costumbres. En los contratos civiles, es tradicional que cada uno se obligue en la forma y términos que aparezca que quiso obligarse, con la salvedad de que el fin o motivo determinante de la voluntad no sea contrario al orden público ni a la moral o a las buenas costumbres (Mélích Orsini, 1997 ).

#### ***2.2.1.5. Límites de la autonomía privada***

Para Mélích Orsini (1997), la autonomía privada no es una regla de carácter absoluto. Si damos el carácter absoluto a la autonomía privada significaría reconocer el imperio sin límite del arbitrio individual. El problema de la autonomía privada es un problema de límites. El orden social precisa que ésta no sea absoluta, sino limitada, de tal manera que los

límites no sean tan amplios para otorgar al individuo una libertad desmesurada que sólo ocasionaría la perturbación del orden, pero tampoco tan reducidos que lleguen a suprimir la propia autonomía. Es una cuestión de equilibrio, dependiente de la prudencia de la política gobernante. ¿Cuáles son los límites de la autonomía privada? El Código de Napoleón estableció muy claramente estos límites, que la mayoría de las legislaciones actuales aun preservan: “no se pueden derogar por convenios particulares, las leyes que interés en al orden público y a las buenas costumbres”.

En el mismo sentido, la legislación civil de Costa Rica establece: “La voluntad de los particulares no puede eximirse de la observancia de la ley ni alterarla ni modificarla” Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público, serán nulos. De igual manera, señala que serán ilícitos los hechos contrarios a las leyes de orden público o a las buenas costumbres. El orden público funciona como “un límite, por medio del cual se restringe la faculta de los individuos sobre la realización de ciertos actos, o se impide que éstos tengan efectos dentro de un orden jurídico específico” (Mélích Orsini, 1997 )

Es en el derecho moderno “una categoría delimitadora de la autonomía privada”, son los límites de la autonomía de la voluntad son fluctuantes, porque tanto el concepto de orden público como la comprensión de lo moral o inmoral, son variables que están en función de las coordenadas históricas vigentes. De ahí la importancia que asume la autoridad judicial como intérprete o portavoz de las corrientes sociales, políticas o económicas de la época, y de ahí también la inseguridad que provocan estas normas con supuestos de hechos tan abiertos, expuestos a los no siempre afortunados criterios discrecionales del juzgador. Por tales circunstancias, el legislador mexicano y el Poder Judicial, a través de sus ejecutorias, especificaron con claridad estos límites a la autonomía de la voluntad, en las relaciones de trabajo (Mélích Orsini, 1997 ).

### **2.2.2. Criterios de la judicatura Costarricense sobre la autonomía de la voluntad en materia de trabajo.**

Señala Mélich Orsini (1997), que la Suprema Corte de Justicia de la Nación de Costa Rica, estableció con precisión, en diversas ejecutorias, que la autonomía de la voluntad de las partes, en los contratos de trabajo, “no puede rebasar los imperativos de la ley de orden público”, porque ésta sostiene el principio de la nulidad de los actos jurídicos que se realizan en contra de disposiciones prohibitivas y que afectan al orden público. En el mismo sentido, la cuarta sala ha señalado que los actos jurídicos deben sujetarse a la ley de interés público, por lo cual, los particulares “no pueden modificar esa norma, por cualquier manifestación de voluntad”. Otra tesis estableció que un trabajador no está facultado para “renunciar, en ningún caso, a cualquiera de los derechos que la legislación laboral le otorga”. Esta limitación alcanza a todo acto jurídico, incluyendo la demanda, porque de aceptarse el punto de vista contrario, se proporcionaría el fraude a la ley y se nulificarían en la práctica los efectos protectores de la legislación laboral. **Es por esto que el trabajador no puede renunciar, en modo alguno, a las prestaciones y derechos que legalmente le corresponden.**

Por otro lado se tiene a lo expuesto en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de Costa Rica, referida a los principios y conceptos generales, queda expresado claramente que el artículo 5°. Fija los caracteres formales del derecho del trabajo: “son normas de orden público, circunstancias que los otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas”. El orden público cumple una importante misión funcional y técnica en el mundo jurídico, por las amplias atribuciones otorgadas por el legislador a la autonomía de la voluntad. El orden público, por esencia, surge del orden jurídico y no puede ir más allá del espíritu instaurado por éste. La cláusula de orden público es “un límite al ejercicio de los derechos” (Mélich Orsini, 1997 ).

### 2.2.3. Autonomía colectiva

Presisa Mélich Orsini (1997), que la dimensión de lo colectivo implica identificar la naturaleza de los vínculos sociales para acceder a un grupo. En tal sentido, la noción de fraternidad ha servido como puente para el nacimiento de diversas agrupaciones. Ello ha quedado manifiesto en la historia del trabajo, a partir de las corporaciones de oficios existentes en las civilizaciones antiguas, cimentadas en el vínculo de la fraternidad y un conjunto de derechos y deberes de ayuda mutua y asistencia que “une a quienes reconocen tener un parentesco mítico”. Los vínculos de la fraternidad se fundan en un sentimiento comunitario de tipo tradicional y afectivo, no en una socialización de tipo racional y objetivo, fundada en un libre compromiso o en una coordinación deliberada de intereses.

El derecho del trabajo revela adecuadamente esta transformación de sus efectos jurídicos. En él, “el interés reemplaza al sentimiento, como principio de unión de los individuos”. Tal objetivación del vínculo social elimina el “padre mítico que suponía la fraternidad”. En tal sistema, lo colectivo sólo tiene espacio en un marco jurídico racional, es decir, que debe corresponder a la constatación objetiva de una comunidad de intereses. Las agrupaciones que el derecho del trabajo incluye, se pueden reducir a una estructura común: la de una agrupación objetiva de intereses. Es así como lo colectivo se expresa en la sustitución progresiva de la noción de fraternidad por la de solidaridad, en el vocabulario jurídico y sindical contemporáneo. Esta sustitución se produjo con el cambio de siglo, cuando la solidaridad se convirtió en la palabra clave del vocabulario sociológico y político (Mélich Orsini, 1997 ).

El fenómeno de la autonomía colectiva no es reducible al “poder de disposiciones de los trabajadores individuales asociados al sindicato”. La autonomía es aquella vitalidad que por ser un bien irrenunciable, constituye el fundamento, dinamismo y la capacidad de impulso esencial para “tutelar

eficazmente los intereses de la generalidad de los trabajadores”. El interés colectivo es “un interés indivisible, síntesis y no suma de intereses individuales”. El contrato colectivo es “un acto de ejercicio de autonomía colectiva, supra ordenada al interés individual”, éste fue concebido como “un acto único, destinado a tutelar los intereses del grupo y no como una suma de contratos individuales de trabajo”. La defensa de estos intereses materiales y morales constituye el objeto exclusivo de la agrupación sindical. El principio que “funda una agrupación sindical, reside en una similitud de intereses que se deja observar directamente en la vida económica”. A pesar del transcurso del tiempo, aún continúa el debate entre los límites de la autonomía de la voluntad privada y la colectiva. ¿Cuál debe prevalecer? El interés indivisible del grupo sobre el de sus componentes individuales es el que debe predominar. En la doctrina italiana existe el criterio legal de “prevalencia de la declaración de voluntad colectiva, sobre la declaración individual” (Mélích Orsini, 1997 ).

En este sentido, Cessari (1959) opina que “debe prevalecer la voluntad del grupo sobre la voluntad particular”. El interés colectivo de los trabajadores trasciende la esfera de las necesidades puramente económicas; exige una valoración que radica en un complejo de condiciones históricas y sociológicas de la condición humana. La doctrina advierte que los valores tutelados en el contrato colectivo rebasan los simples intereses individuales de los socios “para asumir el aspecto de los intereses de grupo”. La autonomía negocial atribuida a las colectividades laborales implica el poder de regulación y actúa como “fuerza y palanca del progreso social”. Esta garantía consiste en el poder de autorregulación entre sindicatos y empresarios, para dictarse así sus propias reglas, obliga al Estado a adoptar una actitud de neutralidad hacia la negociación colectiva, con el objetivo de preservar la actividad contractual frente a posibles injerencias o intromisiones de los poderes públicos, es decir, otorgar a la contratación un “espacio vital” (Mélích Orsini, 1997 ).

El derecho sindical, en opinión de Palomeque López (2018), está integrado por un triple contenido normativo: 1. El derecho de los sujetos colectivos; 2. El derecho de los conflictos colectivos, y 3. El derecho de la negociación colectiva. La noción de autonomía colectiva consiste en la potestad que comparten los grupos o sujetos colectivos en las relaciones de producción y trabajo para la autorregulación de representación de intereses. Esta viene a concretarse en una serie de facultades específicas, tales como: “libertad de reglamentación, representación, gestión, suspensión y de disolución y libertad de federación”. Sin el espacio vital necesario para el ejercicio eficaz de estas libertades, sin injerencias de los poderes públicos, en la vida sindical, sería difícil pensar en la existencia de la autonomía, por ello, la OIT en el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, adoptado en su trigésima segunda reunión, el 1º de julio de 1949, estableció en el artículo 2º, que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección” contra todo acto de injerencia” (Mélích Orsini, 1997 ).

Es oportuno recordar a Pasarelli (1964), quien expresaba convencido de que éste es el “precio de la libertad, vale la pena pagarlo, porque más caro es el precio de la libertad perdida”. Es tarea inaplazable del jurista intervenir para simplificar la jungla de las leyes que invaden las fronteras del trabajo por la insensatez del legislador, para evitar el desorden en continuo “cambio esquizofrénico, siempre más oscuro”, que plantea interrogantes sobre la suerte del derecho del trabajo, disciplina joven pero” precozmente envejecida”, en el transcurso de pocos años.

En resumen de Mélích Orsini (1997) el principio de autonomía colectiva incluye tres elementos básicos que representan separadamente, facultades tales como:” autonormación, auto-organización y autotutela”. El poder normativo de la autonomía colectiva, vincula a los representantes del capital y del trabajo en la” obligación de someterse a las condiciones por ellos negociadas”. La ordenación del marco de la actividad comercial es el

resultado de la “conurrencia de ley y autonomía colectiva”. Es así como surgen nuevas modalidades en el contenido de los acuerdos celebrados por las organizaciones de trabajadores y empresarios. La autonomía colectiva origina vías de convergencia de la legislación y de la contratación colectiva. De igual manera que la ley, el convenio colectivo despliega una fuerza vinculante al tenor de la cual su contenido normativo se impone, directa e inmediatamente, sobre las relaciones individuales, tiende a desplegar una eficacia *erga omnes*. Lo que viene a significar que tienen “una eficacia normativa y fuerza vinculante”. La eficacia normativa de la autonomía colectiva consiste en la obligación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, “a someterse a las condiciones por ellos negociadas” (Mélích Orsini, 1997 )

La función normativa de la autonomía colectiva consiste en el poder de “pre constituir para las diversas categorías profesionales, un reglamento de sus relaciones de trabajo inderogables”. En materia de derecho el contrato colectivo “no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento”. En la legislación laboral de México (artículo 34, fracción I) establece que éstos “regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas”. Entonces, ¿qué ocurre cuando el contrato termina? ¿Subsistirá la eficacia normativa y su fuerza vinculante o regirá el principio de sucesión normativa? ¿Qué ocurriría con los derechos adquiridos en el contrato anterior? ¿Podrán mantenerse pro futuro las condiciones en él previstas? La auto organización, en primer término, significa el derecho de todos los trabajadores a sindicarse, es decir, de formar grupos organizados con “la finalidad de defender sus intereses”. La libertad sindical se instituye, por tanto, como presupuesto indispensable para la formación del poder colectivo. Sólo si hay posibilidad de organizarse libremente, será posible hablar con propiedad de autonomía colectiva. Es decir, cuando el sindicato dispone de autonomía, tiene la posibilidad de

regular “sus propios intereses y realizar toda una serie de actividades negociales” (Mélích Orsini, 1997 ).

La noción de autonomía colectiva, según Palomeque López (2018 ), es” el fundamento teórico verdadero de la construcción dogmática del derecho sindical”. La figura de la autotutela es el instrumento jurídico en “manos de los trabajadores para la defensa de sus intereses”. Cuyo objetivo consiste en “dotar al sujeto colectivo de un medio de autotutela de su posición jurídica”.

#### **2.2.4. Jurisprudencia comparada sobre autonomía de la voluntad laboral y restricciones al principio de autonomía de la voluntad.**

Llama poderosamente la atención que la empresa accionada no se encuentre incluida como patrono en los registros que al efecto lleva la Caja Costarricense de Seguro Social, dado que no resulta razonable que una compañía de tal envergadura no tenga reportado ni un solo empleado, lo que hace pensar que la demandada ha implementado una serie de mecanismos que llevan a engaño como los que se discuten en este proceso para evadir toda responsabilidad patronal. En síntesis, la conclusión a la que se llegó en las dos instancias anteriores resulta plenamente ajustada a derecho, pues es evidente que don Sergio era un trabajador subordinado incluido dentro de la organización empresarial de la compañía demandada. El alegato referente a la violación del principio de libertad de contratación carece de fundamento, puesto que en materia laboral existen severas restricciones a la autonomía de la voluntad, por las razones que Cabanellas (1993) explica así: “La autonomía de la voluntad es un elemento de la libertad en general; constituye la libertad jurídica y, en suma, el poder del hombre para crear, mediante un acto de voluntad, una situación, cuando ese acto tiene un fin lícito (...), acuerdo que, de no contrariar el orden público, la moral y las buenas costumbres, surte efectos idénticos a la ley, en cuanto ésta es productora de obligaciones (...). Los códigos civiles inspirados en la teoría

de la autonomía volitiva suponen, teóricamente al menos, que todo individuo capaz de contratar es libre para ejercer, sin limitación alguna, sus derechos. Según esta tesis, el contrato no engendra ni puede engendrar abusos, ya que la libertad resulta suficiente para corregirlos, si los hubiere (...). Se ha llegado a la conclusión de que el contrato individual de trabajo constituye fuente de grandes desigualdades e irritantes injusticias, ya que, siendo un contrato de Derecho Civil, presuponía la abstracta igualdad de las partes contratantes (...). Con el fin de evitar que el contrato de trabajo se convierta en simple acto de adhesión del trabajador a condiciones impuestas discrecional y unilateralmente por el patrono o empresario, se produce la intervención legislativa, mediante el llamado dirigismo jurídico, que no afecta al contrato en su esencia, aun cuando fije, dentro del cuadro contractual, todas aquellas obligaciones que las partes han debido querer a juicio del legislador (...). El Estado interviene para impedir el abuso de poder económico del más fuerte, restringiéndole la libertad de contratar, por medio de disposiciones de orden público, que no resultan susceptibles de modificación por la voluntad de las partes (...). Pero la limitación de la autonomía de la voluntad está dirigida, por igual, al empresario o patrono y al trabajador (Mélích Orsini, 1997 ).

#### **2.2.5. Autonomía de la Voluntad en las Relaciones de Trabajo**

Lastra Lastra (2003) el investigador y catedrático mexicano, desarrolla su aporte que refiere a la autonomía de la voluntad la que señala que encuentra sus límites en el orden público. En materia laboral, la clave de esta construcción jurídica es entonces paradójica, cuando los trabajadores aceptan una relación de sometimiento o subordinación que los coloca a disposición del empresario, el cual ordena frente a quién adquiere la obligación de obedecer. El objeto del acuerdo del trabajador asalariado consiste en renunciar a su voluntad autónoma para someterla al empleador, lo cual conduce a que el trabajador sea visto en la empresa como sujeto y objeto del contrato. La única libertad del trabajador, en tal estructura

jurídica, consiste en elegir al empresario a quien ha de subordinarse. Señala además el profesor, que la autonomía negociadora individual vive actualmente una fase de euforia que hace algunos años nadie hubiese pronosticado.

El poder patronal crece, en cuanto más amplio sea el margen de indeterminación de las obligaciones del trabajador. Por eso, en el contrato de trabajo la voluntad se somete, y en el contrato civil se compromete. El compromiso manifiesta la libertad, la sumisión la niega. Esta contradicción entre autonomía de la voluntad y la subordinación de la voluntad, conduce a que el trabajador en la empresa sea visto como sujeto y objeto del contrato. Es así como la fuerza obligatoria del contrato se difumina en beneficio del empresario. Frente a estas realidades cabría preguntar: ¿es posible fundar en la autonomía de la voluntad, la fuerza obligatoria de una relación jerárquica como el vínculo de subordinación? (Lastra Lastra, 2003)

#### **2.2.6. Concepto de negocio**

La palabra negociar deriva del latín *negotari*, que significa: dedicarse a negocios, realizar operaciones con un valor bancario o de bolsa; también, hablar unas personas con otras para la resolución de un asunto; denota la idea de “gestión de asuntos importantes” Dícese de la función que ejercen los diplomáticos a través de sus agentes, para celebrar convenios o tratados. Son vocablos sinónimos: “comerciar, discutir, mercar, tratar” (Espasa, 1991)

El negocio jurídico se sitúa en el centro de la autonomía privada, mediante la cual los particulares instauran relaciones jurídicas conformadas a la medida de su voluntad. Se ubica en el hecho procedente de la voluntad humana, del cual surgen “manifestaciones de un poder de autonomía” (Romano, 1964), consistente en la potestad de darse un ordenamiento jurídico. Es decir, de la voluntad libre el individuo extrae su fuerza creadora

de obligaciones, es al mismo tiempo el “fundamento y la justificación de la fuerza obligatoria del contrato” (Supiot, 1996).

Debemos entenderse por negocio jurídico, lo que por más de dos siglos, los escritores de la ciencia jurídica han profundizado en la teoría del negocio jurídico, algunos autores han insistido en él, respecto de la producción de efectos, entre ellos, Giuseppe Stolfi, el negocio jurídico es la “manifestación de voluntad de una o más partes con el objeto de producir un efecto jurídico”. (Stolfi, 1947). Según esta teoría, el negocio jurídico consiste esencialmente en una declaración de voluntad encaminada a producir un efecto jurídico. Otros, al definir el negocio, hacen mayor énfasis en los efectos que produce, tal es el caso de Vittorio Scialoja, quien lo considera “una declaración privada de voluntad con la intención de producir efectos jurídicos” (Scialoja, 1950)

Para Alfonso Tesauro, negocio jurídico es “aquella particular manifestación de voluntad a la cual son atribuidos efectos jurídicos” (Tesauro, 1932).

Para Bernard Windscheid, señala que “el negocio jurídico es una declaración de voluntad privada cuyo objeto es producir un efecto jurídico” (Windscheid, 1925). Este autor menciona que en la declaración de voluntad particular, los autores del negocio no necesitan utilizar la fuerza de la autoridad pública, con la intención de producir un efecto jurídico consistente en el nacimiento, la extinción y modificación de un derecho.

Nicola Coviello sostiene que el negocio jurídico es “la manifestación de voluntad dirigida a producir consecuencias jurídicas, para hacer nacer, modificar o extinguir una relación jurídica”(Coviello, 1924).

Define el negocio jurídico, Salvador Pugliatti, como “un acto de voluntad libre, que tiende a un fin práctico tutelado por el ordenamiento

jurídico, y que produce como consecuencia, de tal tutela, determinados efectos jurídicos” (Pugliatti, 1943).

Para Matteo Ferrante, negocio jurídico es “acto de ejercicio del contenido de una facultad jurídica” (Ferrante, 1950). También F. Savigny expuso la idea, en la que los “negocios o declaraciones de voluntad, son aquellos hechos jurídicos que no sólo constituyen actos libres” (Savigny, 1889), si no que a la luz de la experiencia doctrinal se manifiestan en el querer interno que prevalece sobre la declaración en caso de divergencia. Las leyes establecen declaraciones de voluntad, como causa de los efectos negociales, pero reconocen, al mismo tiempo, que la voluntad produce, a diferencia de los otros hechos jurídicos, una influencia determinante sobre los efectos. La declaración de voluntad es concebida como “una norma o fuente de derecho” (Scognamiglio, 1950).

Por otro lado, Cariota Ferrara (1949) el negocio jurídico se puede definir como la manifestación de voluntad dirigida a un fin práctico tutelado por el ordenamiento jurídico, quien cuida la responsabilidad del sujeto o los sujetos. Son las leyes quienes dotan de eficacia a la voluntad del hombre. Puede decirse que es la ley quien autoriza la autonomía privada haciendo posible que el negocio produzca efectos jurídicos, proveyéndolo de eficacia. De igual modo, Renato Scognamiglio expresa: “el negocio jurídico es el acto de autorregulación de los intereses privados jurídicamente relevantes”(Scognamiglio, 1950).

En la definición del negocio jurídico, como ejercicio de un derecho subjetivo, está naturalmente implícita su consideración como “un fenómeno de autonomía privada” (Carnelutti, 1955). Por el que se crean o configuran libremente las relaciones jurídicas, la causa indica el punto de encuentro de la voluntad con el ordenamiento, es la manifestación de voluntad la que permite al hecho la “aparición en el mundo del derecho”(Giorgiani, 1974). La influencia doctrinaria de Savigny en llamar

a los hechos humanos voluntarios, declaraciones de voluntad, hicieron fortuna del término que fue adoptado por diversas legislaciones. La técnica francesa sólo habla de actos jurídicos. En el caso español, se atribuye a Felipe Sánchez Román la utilización de esta expresión. En la actualidad es ya corriente la frase negocio jurídico. Los negocios jurídicos representan el “imperio de la voluntad de los particulares en las relaciones jurídicas”(Castán Tobeñas, 1971).

Para Castán Tobeñas (1971) el negocio jurídico como “el acto integrado por una o varias declaraciones de voluntad privada, dirigidas a la producción de un determinado efecto jurídico”. El derecho objetivo concede a la voluntad de los hombres un amplio poder para constituir y regular las relaciones jurídicas; la exteriorización, por medio de una manifestación o declaración de voluntad, es lo que constituye el fondo esencial del negocio jurídico. Algunos sistemas jurídicos piensan que el orden más adecuado para las relaciones privadas de los individuos, es el que ellos establecen en armonía con su modo de concebir sus necesidades, y con sus peculiares aspiraciones y manera de pensar. Por eso concede al sujeto un amplio poder para estructurar tales relaciones jurídicas, según su propia voluntad declarada, por ello nos parece afortunado el concepto de Scognamiglio, al definirlo como acto de autorregulación. Corresponde a la declaración de voluntad, por sí sola o en unión de otras, constituirse en fundamento del efecto jurídico, y el hecho que lo produce se llama negocio jurídico; la voluntad se conoce sólo al exteriorizarse. Para que la voluntad alcance significado jurídico, no basta con que exista interiormente, sino que requiere “ser exteriorizada o manifestada” (De Castro y Bravo, 1971). Es decir, se “atiende a lo declarado y no a lo querido”.

En la aplicación del principio general de autonomía de la voluntad, la ley permite a los particulares “crear negocios nuevos, no regulados especialmente en ella; al crearlos, deben observar las normas dictadas para el tipo genérico del negocio” (Albaladejo, 1972).

### **2.2.7. La buena fe como deber de negociar**

Para Lastra Lastra (2003), la subordinación en las relaciones de trabajo ocupó un lugar importante en la escenografía, que el perfil y la silueta del derecho laboral proyectó durante mucho tiempo. Esta imagen representó el símbolo de una relación jurídica en la que la voluntad del trabajador quedó sometida a la del empleador por medio de un contrato, cuyo vínculo ocultó una relación de poder en el trabajo, lo cual limitó y excluyó de su ámbito otras actividades que el derecho privado supo incluir y reglamentar con ingenio. Las tutelas del Estado han desaparecido en gran parte. El derecho del trabajo habrá de continuar sin ellas, pero deberá cambiar sus estrategias y ampliar sus fronteras para recuperar el empleo sin derechos y ofrecer un empleo con derechos, lo cual podrá lograrse si estas relaciones se reencausan hacia un derecho laboral común e incluyente que rescate de la clandestinidad, precariedad y simulación al trabajo, y lo dirija con pasos firmes por el camino bien intencionado y recto de la buena fe y la justicia social, que no han dejado de iluminar la senda de la esperanza por la que transitan millones de seres humanos, en la que el péndulo de la vida se mueve con lentitud.

Aún quedan espacios por reconstruir para la dignidad humana, que exige coherencia y equilibrio. El destino común de los mortales y su derecho a trabajar y a vivir, no está condicionado a ninguna ideología ni a mercados de concurrencia como ahora se pretende, debe corregirse la ruta para evitar caer en el abismo, y que no nos suceda lo mismo que a Tántalo, personaje mitológico, a quien por su conducta errónea, Zeus le impuso el castigo de quedar sumergido en un lago con el agua hasta la barba, sin poder saciar su sed. Es urgente y necesario reivindicar al trabajo que se ha convertido en un bien escaso o que no hay (Lastra Lastra, 2003).

### **2.2.8. La buena fe en los negocios jurídicos**

La buena fe es “un concepto técnico-jurídico que se inserta en una multiplicidad de normas jurídicas para describir o delimitar un supuesto de hecho” (Díez-Picazo, 1977). El principio general de la buena fe engendra una norma jurídica completa que se eleva a la categoría de un principio general del derecho: todas las personas, todos los miembros de una comunidad jurídica “deben comportarse de buena fe en sus recíprocas relaciones”.

El deber recíproco de buena fe es “vedador de conductas abusivas”. (Novado Fernández, 1999). Este principio debe resurgir en el escenario del derecho para nutrir, con buena dosis, las relaciones jurídicas actuales, como corresponde, según Josseland (1939) “a las antigüedades infinitamente venerables”. En toda realidad jurídica encontramos que detrás de cada norma existe un principio general, cuyas notas típicas relevantes son: “universalidad del contenido; historicidad de sus aplicaciones; potencialidad jurídica”(Ferreira Rubio, 1984)

Los principios generales constituyen una de las formas de manifestación de los valores. La estrecha vinculación con ellas tiene una base permanente. La incorporación de los principios generales al ordenamiento representa la forma de ingreso al “sistema jurídico de los valores y convicciones éticas básicas de una comunidad”(Ferreira Rubio, 1984).

En opinión de Hernández Gil, (1987), la buena fe incorpora siempre, en todas sus manifestaciones y aplicaciones, una unidad de significación, aunque cambien los presupuestos sobre los que se establezca; esta unidad de significación es “ética y, por tanto, valorativa y normativa”.

La tesis sostiene que la unidad de la materia, el concepto y la unidad del fin, integran un todo. La unidad de la materia reside en que concierne al ejercicio de los derechos, a su actuación práctica, evitar extralimitaciones. La unidad del fin consiste en su vínculo con la moral social. Para el derecho lo que cuenta es la vida humana en común. Ésta puede ser expresada en un

comportamiento social en el sentido valorativo, es decir, socialmente valioso (moral social), el cual alcanza su expresión culminante en la solidaridad social, la cual implica la coparticipación en los sentimientos y hábitos de conducta que exaltan la cohesión, la mutua confianza, la responsabilidad colectiva y la entrega a una empresa común. La vía de comunicación del derecho con la moral social subraya su predominante connotación ética, sin que ello suponga un desvío del derecho, sino la canalización del mismo hacia sus metas más puras. La cohesión social, la conciencia del deber, la honestidad, la rectitud, la mutua confianza tienen un trasfondo que se descubre a través de la buena fe, son “realidades y valores, que si pueden propiciarlos las leyes no son plenamente alcanzables por ellas si falta una cooperación ciudadana” (Hernández Gil, 1987).

Es la ley quien dirige su mirada a la sociedad, no para someterla a sus normas, sino por el contrario, para buscar en la sociedad modelos de conducta que, por su enraizamiento en la vida, son difíciles de instrumentar técnicamente. La tesis de Hernández Gil (1987) puede sintetizarse en: 1. No es divisible el concepto de la buena fe; 2. La buena fe cumple siempre una función normativa, conformadora de la conducta; 3. No es admisible la dualidad buena fe objetiva y buena fe subjetiva, ya que rompe la unidad de significación; 4. Sólo pueden aceptarse como fórmulas clasificatorias, aquellas que parten de la unidad de significación; 5. Una fórmula clasificatoria simple es la que distingue dos cometidos de la buena fe: como reguladora del ejercicio de los derechos y del cumplimiento de los deberes. En la primera hipótesis se parte de una situación jurídica, dentro de la cual, la buena fe concurre a moderar la actuación de los interesados. En la segunda, la buena fe determina la constitución de una situación jurídica que no existiría sin su concurso, de tal manera que en razón de ella se produce un efecto jurídico.

### **2.2.9. La buena fe objetiva**

La buena fe objetiva es un “modelo de conducta con el que se trata de regular un determinado supuesto de hecho” (Encicl.Civitas, 1995). La buena fe es, ante todo, un “modo de ser interior, un impulso que anima una conciencia” (Encicl.Giuffrè, 1959). La buena fe objetiva actúa sobre el contenido de la relación jurídica, nacida de la obligación, en particular, o del negocio, en general. Se manifiesta como un criterio del comportamiento, conscientemente asumido. Dentro del concepto objetivo, figura la buena fe normativa. Como “comportamiento de fidelidad, se sitúa en el mismo plano que el uso o la ley, es decir, adquiere función de norma dispositiva, de ahí su naturaleza objetiva”. Lo objetivo queda “más del lado de la conciencia del valor encarnado por la buena fe, que del lado de la normatividad” (Hernández Gil, 1987).

Para Romero Coloma (1990) por la buena fe objetiva, en virtud de ella se protegen “una serie de relaciones jurídicas, al margen del derecho positivo”. La buena fe objetiva establece supuestos de aplicación y modula el contenido de la obligación o del negocio, su sola invocación “incorpora una función ordenadora a través de la cual penetra como modelo de conducta” (Hernández Gil, 1987), que actúa como “portadora de normas en sí o generadora de normas concretas” (Ferreira Rubio, 1984).

### **2.2.10. La buena fe subjetiva**

La buena fe subjetiva es un estado de conciencia, un “hecho espiritual que caracteriza a quien incumple una norma o lesiona un derecho” (Encicl.Civitas, 1995), también es considerada como el estado de ánimo subjetivo que depende de la “ausencia de consciente intención de perjudicar a otros” (Encicl.Giuffrè, 1959). Es “la falta de conciencia de Antijuricidad, cuando existe un defecto jurídico” (Encicl.Civitas, 1995). Presupone una irregularidad jurídica y se refiere al elemento faltante en un supuesto de

hecho normativo. El concepto de la buena fe subjetiva “reabsorbe íntegramente la concepción psicológica” (Hernández Gil, 1987).

La buena fe subjetiva aparece referida a un hecho o un acto. Como el hecho o el acto los realiza (o los omite) una persona, es evidente que constituyen conducta humana. La pretendida buena fe subjetiva se refiere al hecho o al acto del comportamiento de una persona; pero no es otra buena fe, sino la encarnación de la misma en el acto o la conducta desplegada. No hay más subjetividad que “la inherente al sujeto” (Hernández Gil, 1987).

#### **2.2.11. El Objeto del vínculo laboral**

Para Lastra Lastra (2003), el contrato de trabajo es el origen y el permanente fundamento de las obligaciones recíprocas entre trabajador y empresario. En las que el trabajador entrega libremente su trabajo de acuerdo con las condiciones pactadas, y bajo la potestad organizadora del empresario, quien debe retribuirlo.

La categoría jurídica contractual cumple así la función de “constituir y regular la relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario” (Palomeque López M. C., 2000)

La persona física constituye el objeto de la prestación del trabajador. El cuerpo es el lugar, el pasaje obligado de “la realización de las obligaciones del trabajador; es la cosa misma que forma la materia del contrato” (Supiot, 1996)

La persona humana es tanto el objeto del contrato como el sujeto del mismo. El objeto del trabajo asalariado no es “los frutos sino el trabajo mismo”(Alonso Olea, 1987). El trabajador es ajeno al resultado de su trabajo, se paga el trabajo y “no su resultado”. (Supiot, 1996). El que trabaja bajo dependencia no organiza su trabajo, lo presta bajo las órdenes y el “dominio físico” de otro, por ello no tienen ningún control sobre el

resultado. El trabajador no adquiere en ningún momento derecho sobre la cosa producida, la cosa no participa nunca del intercambio de prestaciones. No es sujeto “perceptor del valor de su trabajo” (Palomeque López M. C., 2000). No tienen la propiedad de los instrumentos ni de los materiales, no son, en el contrato, “propietarios de nada”. El patrono es “el propietario único de todos los productos en el curso de su transformación, y después”. (Grijalba, 1902). La actividad o energía en que se cifra el trabajo es inescindible de aquel que lo realiza.

El bien jurídico protegido por el derecho del trabajo es “el hombre, su vida, su integridad, su personalidad moral” (Lastra Lastra, 2003). La moral individual parte de uno para enlazar con los demás; la solidaridad social implica la coparticipación en los sentimientos y hábitos de conducta que exaltan “la cohesión, la mutua confianza, la responsabilidad colectiva y la entrega a una empresa común” (Hernández Gil, 1987). La cohesión social, la conciencia del deber, la honestidad, la rectitud, la mutua confianza, son “el trasfondo que se descubre a través de la buena fe”.

Principio supremo y absoluto que domina todo el derecho de obligaciones. El deber de buena fe es “un estricto deber jurídico, su inobservancia puede generar graves sanciones contractuales” (Montoya Melgar, 1997). Las prestaciones y los beneficios ofrecidos asumen inevitablemente la relevancia de bienes económicos. La situación de dependencia y disminución de la libertad del hombre en el cumplimiento de la actividad laboral, constituye la razón y el dato constante de referencia del derecho que disciplina el trabajo subordinado, del que surge la obligación de trabajar bajo la dependencia del empresario, es el contenido “fundamental y clave de los efectos” (Lastra Lastra, 2003).

Las tendencias actuales pretenden reconstruir “las formas del trabajo subordinado y las relaciones de poder en la economía y en la sociedad, que influyen también en sus relaciones con el Estado”. Sin embargo, hasta ahora

el vínculo jurídico contractual cumple la función de constituir y regular la “relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario” (Palomeque López M. C., 2018 ). La causa del contrato está en “la cesión remunerada de los frutos que del mismo resultan; es decir, pasan a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador”.

#### **2.2.12. Paradojas del vínculo laboral**

El contrato de trabajo crea una jerarquía entre iguales. La clave de esta construcción jurídica, paradójica, es la autonomía de la voluntad de los que se sitúan en forma libre en una relación de subordinación con respecto de otro. El contrato de trabajo pone a disposición del empresario al trabajador. Éste adquiere un poder de dirección continuo sobre quien labora durante la ejecución del contrato. En opinión de Buen (1986), el supuesto contrato “se perfecciona en un verdadero estado de necesidad, quien pide el trabajo lo hace bajo la preocupación de satisfacer necesidades imperiosas e ineludibles”. Las declaraciones teóricas de igualdad de derechos “se convirtieron en irrisorias” e ineficaces para el trabajador. A través de ellas se pretendió “borrar las diferencias que la naturaleza, la educación, una desigual distribución de la riqueza, mantienen entre los componentes de la sociedad”. El acuerdo libre de voluntades surgió como un apotegma y el “más sangriento de los sarcasmos”, (Grijalba, 1902) basado en el irritante escarnio de considerar a “las partes económicamente iguales”. Para ello era necesario buscar un “garantismo fullero” (Romagnoli, 1988) que legitimara la sumisión del trabajador, “bajo la máscara de un contrato”(Kahn-Freud, 1987), a rigurosos controles de tipo técnico y social. A partir de ese momento, el contrato se convertiría en el “espejo jurídico defunciones sociales específicas”(Baylos Grau, 1991), y en “chaperón embarazoso”, pletórico de formulismos, a través del cual deben viajar el trabajador y el derecho. (Romagnoli, 1988)

En los contratos civiles según Supiot (1996) “la voluntad se compromete: en el contrato de trabajo se somete. El compromiso manifiesta la libertad, la sumisión la niega” (Supiot, 1996). Esta contradicción entre la autonomía de la voluntad y la subordinación de la voluntad, conduce a que el trabajador sea visto en la empresa, “como sujeto y como objeto del contrato” (Supiot, 1996). Quienes preludieron la decadencia del contrato como un hecho incontrovertible, aceptaron también la necesidad de su existencia en el ámbito pequeño que la sociedad actual deja a la libertad humana” (Buen, 1986), unos mencionaron su ineficacia o inoperancia en los actos jurídicos que “no producen sus efectos” (Morello, 1975), y otros hablaron de la frustración producida por la figura contractual, cuando “alteran las previsiones sustanciales que las partes tuvieron presentes al tiempo de celebrar el contrato” (Espert Sanz, 1968 ). Sin embargo, el contrato aún existe para configurar vínculos jurídicos y producir efectos trascendentes en el mundo del derecho, aun cuando en materia de trabajo sea abundante la “variedad de atipicidades” (Fuentes Puelma, 1996)

Dice Montero de San Vicente (1991), para infortunio del trabajo, “el poder que pierde el Estado lo gana la Empresa”. Esta inoportuna inversión mengua la estabilidad y derechos adquiridos, anula la práctica de la promoción profesional y “recurre al egoísmo como factor animador que reemplaza a la solidaridad” (Plá Rodríguez, 1992), para acrecentar el “poder unilateral del empresario” (Baylos, 1991).

### **2.2.13. El orden público en las relaciones de trabajo**

Lastra Lastra (2003) realiza el siguiente cuestionamiento: ¿Hasta qué punto la manifestación de voluntad por parte de los trabajadores es válida? El juzgador deberá cuidar con suma prudencia la aplicación del orden público, solamente podrá anular aquello que resulte en una burda violación de la ley. No puede dejar de asignarle valor aun a manifestación de voluntad por parte del trabajador, argumentando las limitaciones que establece el

orden público, de lo contrario, ocurriría sostener que “el obrero es un ser absolutamente incapaz para comprometer su voluntad, lo cual resulta lesivo de su dignidad humana”(Vergara del Carril, 1961).

El derecho del trabajo se propone proteger la personalidad humana; resulta imposible suprimir la libre manifestación de una de las supremas cualidades de esa personalidad: su voluntad. Sin embargo, este principio enfrenta severas dificultades en la época actual, por los embates frecuentes del modelo económico neoliberal y globalizador, con sus exigencias crecientes de flexibilidad laboral y una gran dosis de simulación predominante en las relaciones laborales, cuyas fronteras se difuminan con perversa intención para desvincularse de los efectos que produce la relación de trabajo y así evadir toda responsabilidad. Si bien es cierto que las normas laborales poseen la imperatividad que caracteriza al orden público y, por lo tanto, son irrenunciables e inderogables, también lo es que resultan ineficaces frente a la simulación, el fraude a la ley y el abuso del derecho, al quedar los trabajadores, intencionalmente, al margen de las leyes del trabajo y alejados de su tutela y protección.

#### **2.2.14. Doctrina Francesa**

En la doctrina francesa Camerlynck (1968) propone la noción de “orden público social”. En el mismo sentido, Plá Rodríguez señala que estas normas “no pueden violarse o ignorarse para rebajar el nivel de protección en favor del trabajador” (Plá Rodríguez, 1992).

#### **2.2.15. Doctrina Mexicana**

En la doctrina laboral mexicana, la exposición de motivos de la Ley de 1970 señaló el carácter de orden público de las normas de trabajo, para quedar establecido en el artículo 5º, el cual, para De la Cueva, la nulidad aquí establecida es “absoluta”. También Buen (1986) se inclina por la idea de sustituir el concepto de orden público y menciona que “sería preferible

hablar de orden social”, considera que las normas imperativas no son, en cierta forma, absolutas, porque la ley incluye otro tipo de normas. Sin embargo, las nulidades expresamente establecidas en el artículo 123 constitucional, fracción XXVII, del apartado “A”, incluyen un amplio catálogo sobre condiciones nulas, que no obligarán a los contrayentes, aun cuando se expresen en el contrato<sup>1</sup>.

#### **2.2.16. Doctrina de individualización del contrato de trabajo**

Según Lastra Lastra (2003), los laboristas deben prepararse para construir el edificio según Umberto Romagnoli en el cual deberá “vivir en el curso de los años por venir, el derecho del trabajo”. Pero además, deben utilizar los principios y valores fundamentales para construir “un puente en el cual trabajo y derecho se vinculen a la realidad social” (Romagnoli, Umberto, 1990).

La profesión del laborista no debe producir infelicidad, sino convertirse en escudo humano con expectativas esperanzadoras para dignificar y recuperar el trabajo de la simulación, precariedad y escasez en que se encuentra, porque “quien no trabaja no tiene, pero ante todo no es”. La clase trabajadora, sin la protección y tutela del Estado, debe buscar nuevas alternativas y caminos que la conduzca con pasos firmes hacia objetivos comunes para preservar su derecho y alcanzar su destino, a pesar

---

<sup>1</sup> XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo; b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal; d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos; e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa; g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato por despedírsele de la obra; h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

de que existan compañeros de viaje deseosos de “modificar sus formas y contenidos” (Romagnoli, Umberto, 1992).

Los especialistas y legisladores del trabajo de muchos países señalan que la autonomía negociadora individual está viviendo una fase de euforia que nadie hubiese pronosticado hace pocos años. El derecho laboral ha desarrollado su propia función protectora, a través del dominio de la heteronomía sobre la autonomía y a través de la subordinación de lo individual a lo colectivo. En la época actual tenemos un derecho del trabajo cada vez menos heterónimo y menos colectivo, o si se prefiere, más autónomo y más individual. Existe una tendencia a reevaluar los derechos individuales frente al poder colectivo. Esta individualización defensiva y contingente refleja el déficit de legitimación que sufre el sindicato. El vínculo jurídico-laboral nace de una manifestación de la autonomía privada, es decir, de un contrato. La diversificación productiva y la tercerización han originado una nueva valoración de lo individual, o si se quiere, una depreciación de lo uniforme y de la estandarización colectiva, lo cual pone en crisis la autoridad de la norma heterónoma (Lastra Lastra, 2003).

Las normas estatales y las colectivas se debilitan de manera difusa en beneficio de lo individual. El trabajador aparece ahora como una personalidad distinta a la de sus representantes sindicales, con intereses contrastantes, no defendidos o mal defendidos por quienes tienen la representación colectiva. Existe una tendencia hacia un derecho de trabajo más autónomo e individual.

#### **2.2.17. Análisis del Interés para obrar**

El interés y legitimidad para obrar como presupuestos procesales, son presupuestos procesales, los que viabilizaran o no la actuación del aparato estatal en búsqueda de los fines de todo proceso. Así para Rioja Bermudez (2010), antes hay que diferenciar entre interés y legitimidad para obrar como presupuestos procesales. La naturaleza jurídica de los Presupuestos

Procesales existen teorías que admiten el interés y la legitimidad para obrar, a los que les denominan Presupuestos Materiales de la sentencia de fondo, presupuestos que para algunas legislaciones el juez debe examinar, verificar y establecer en su decisión final para que el demandante pueda obtener una sentencia favorable, sin embargo en nuestro ordenamiento Procesal Civil peruano, tales presupuestos deben ser calificados por el juez una vez interpuesta la demanda y antes de que ésta sea admitida; y si no se cumplen tales presupuestos, determinarán que se declare inadmisibile o improcedente la demanda. Entonces tenemos:

#### ***2.2.17.1. Interés para obrar***

En sí, toda persona como parte integrante de una sociedad donde imperan los conflictos de intereses tienen derecho a la tutela jurisdiccional para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, por lo que al promover un proceso invocará su interés, interés para ejercitar su acción y plantear su pretensión, es decir el interés para obrar (Rioja Bermudez, 2010).

El interés para obrar según el procesalista Ticona Postigo anotado por Rioja Bermudez (2010) prefiere llamarla “necesidad de tutela jurisdiccional” y nos dice que “es el estado de necesidad de tutela jurisdiccional en que se encuentra una persona en concreto y que lo determina a solicitar, por vía única y sin tener otra alternativa eficaz, la intervención del respectivo órgano jurisdiccional con la finalidad de que resuelva el conflicto de interés en el cual es parte”.

Dice Rioja Bermudez (2010) que Juan Monroy, sobre el tema nos precisa que “hay interés para obrar cuando una persona a agotado todos los medios para satisfacer su pretensión material y no tiene otra alternativa que recurrir al órgano jurisdiccional. Esta necesidad inmediata, actual, irremplazable de tutela jurídica es el interés para obrar”. El interés para obrar está determinado por el interés para accionar o la necesidad de

recurrir al órgano jurisdiccional para establecer una relación jurídica con la persona a demandar, y se tiene interés cuando se busca el reconocimiento o la declaración de un derecho, así como la solución del conflicto o la incertidumbre jurídica que surge. Esa relación consiste en la titularidad del derecho que se invoca como medio para adquirir el pronunciamiento del órgano jurisdiccional.

#### ***2.2.17.2. Legitimidad para obrar.***

El Proceso Civil se concibe como aquél mecanismo que sirve para resolver un conflicto ínter subjetivo de intereses -con relevancia jurídica-, mediante la actuación del derecho y aplicación de la norma al caso concreto (Rioja Bermudez, 2010).

El acto de exigir algo -que debe tener por cierto la calidad de caso justiciable, es decir, relevancia jurídica- a otro, antes del inicio del proceso se denomina pretensión material. La pretensión material no necesariamente es el punto de partida de un proceso. En consecuencia, puede haber pretensión material sin proceso y proceso sin pretensión material. Ahora bien, si la pretensión material es satisfecha, se acabó la relación jurídico sustantivo y, además no habrá sido necesario que haya proceso. Sin embargo, cuando la pretensión no es satisfecha y el titular de esta carece de alternativas extrajudiciales para exigir o lograr que tal hecho ocurra, entonces sólo queda el camino de la jurisdicción (Rioja Bermudez, 2010). Significando, que el titular de una pretensión material, utilizando su derecho de acción, puede convertirla -sin necesidad de hacerla desaparecer- en pretensión procesal, -en tanto que va a ser discutida, probada, alegada y al final decidida, dentro de un proceso- la que no es otra cosa que la manifestación de voluntad por la que un sujeto de derecho exige algo a otro a través del Estado, concretamente utilizando sus órganos especializados en la solución de conflictos, llamados también jurisdiccionales.

Sin embargo, para recurrir al Órgano Jurisdiccional, se ha establecido algunos requisitos que debe contener la demanda, esto es, que la persona que se sienta afectada por la vulneración o amenaza de vulneración de un derecho, en el caso de acudir ante el Órgano Jurisdiccional para alcanzar la protección de éste a través del Juez; deberá satisfacer los presupuestos procesales de forma y los presupuestos procesales de fondo o materiales también denominada condiciones de la acción (Rioja Bermudez, 2010).

Los presupuestos procesales son “las condiciones que deben existir a fin de que pueda tenerse un pronunciamiento cualquiera, favorable o desfavorable, sobre la demanda, esto es, a fin de que se concrete el poder-deber del Juez de proveer sobre el mérito”.

Los presupuestos procesales de forma son: la demanda en forma, juez competente y capacidad de las partes. En cambio, los presupuestos procesales de fondo son: el interés para obrar, la legitimidad para obrar y la posibilidad jurídica. Estos presupuestos en el Proceso Civil Peruano son requisitos de admisibilidad de la demanda de ahí el nombre de Presupuestos Procesales, puesto que sin ellos no se iniciaría proceso por lo que la legitimidad para obrar constituye una condición esencial para iniciar el proceso. Cuando se plantea lo que es la legitimidad para obrarse refiere específicamente a la capacidad legal que tenga un demandante para interponer su acción y plantear su pretensión a efecto de que el juez analice y verifique tal condición para admitir la demanda. El fenómeno jurídico que en el derecho moderno se quiere identificar con la palabra “legitimación” no guarda relación con los supuestos que en el derecho antiguo se recogían bajo esa denominación. No es que en este derecho antiguo no existiera el fenómeno, es sólo que la doctrina no se había percatado de él (Rioja Bermudez, 2010).

Dice Rioja Bermudez (2010) que en el derecho antiguo la palabra legitimación se usaba con referencia a tres aspectos:

1º *Legitmatio personae* que se refería a lo que hoy denominamos capacidad procesal y a su prueba o, dicho en la terminología antigua, cualidades necesarias para comparecer en juicio, con lo que lo cuestionado era la legítima persona *standi in iudicio* en el sentido de reunir los requisitos de capacidad, es decir, a lo que hoy se conoce como capacidad para ser parte y capacidad procesal.

2º *Legitmatio ad processum* expresión con la que se hacía referencia a los presupuestos de representación legal de las personas físicas y necesaria de las personas jurídicas y a su prueba. En buena medida este tipo de legitimación se basaba en una confusión, al no tenerse claro quién era la verdadera parte en el proceso, el representante o el representado.

3º *Legitmatio ad causam* que atendía al supuesto de que alguien se presente en juicio afirmando que el derecho reclamado proviene de habérselo otro transmitido por herencia o por cualquier otro título.

Todos estos sentidos de la palabra *legitmatio* no se corresponden con lo que hoy se entiende por legitimación, aunque la doctrina y la jurisprudencia hayan pretendido equiparar la vieja *legitmatio ad processum* con la capacidad y la *legitmatio ad causam* con la legitimación. El tema de la legitimación, pues, nació para explicar casos que aparecían como excepcionales, como cuando quien no es titular de la relación jurídico material ejercita la pretensión, y acabó refiriéndose, principalmente, a los casos normales, quién y frente a quién debe ejercitarse la pretensión (Rioja Bermudez, 2010).

### **2.2.17.3. El interés para obrar (interés sustancial)**

En palabras de Gonzáles Linares (2014), que éste interés es a razón de exigir una pretensión u oposición para obtener una sentencia final. Sin embargo cabe anotar que la doctrina viene debatiendo estos conceptos, ya que también es de naturaleza sustancial, así señala Devis Echandia

(1984) al señalar que no se trata del interés para accionar, tampoco del interés para contradecir en general, que no es un presupuesto procesal de la acción, sino sustancial de la sentencia de fondo, que no se debe confundir con la titularidad del derecho sustancial pretendido, que es requisito de la sentencia de fondo o de mérito, es un interés sustancial, subjetivo, concreto, serio y actual. Por otro lado (Rocco, 1983), para este autor alemán, *«cualquiera que sea sujeto de derechos o persona, física o jurídica, tiene interés en la intervención del Estado en orden a la declaración de certeza o a la realización coactiva de los intereses de derecho material, tutelados en abstracto por el derecho objetivo, cuando no puedan o no quieran ser espontáneamente satisfechos»*

Dice Gonzáles Linares (2014), que si hablamos del interés procesal o del interés para obrar, es en cuanto la presencia del órgano jurisdiccional del Estado se hace necesaria para la tutela del derecho material ante la inoperancia de la solución del problema entre las partes. Anotemos, que el interés para obrar es sobre la base de la legitimidad para obrar con la pretensión procesal pertinente, al respecto Gonzales anota al genio de Carnelutti quien dice. *«el interés para obrar supone, por tanto, la legitimación, mientras que esta no implica el interés; lógicamente, el problema de la legitimación precede al problema del interés para obrar. El interés, se refiere, no a la pertinencia, sino al ejercicio de la acción; así, se distingue el uno del otro de la otra, declarando que la legitimación, el mismo que la capacidad, se refiere al modo subjetivo, mientras que el interés concierne al modo de ser objetivo causal del acto»*

En todo caso, El interés se entendería como una relación entre quien demanda y el efecto jurídico pretendido o negado y esto quedaría sustituido por la figura de la legitimación procesal; habría interés en proceder cuando estuviere legitimado para pretender. Para Gonzáles Linares (2014), el interés para obrar y la legitimidad para obrar, si bien

son concomitantes, pero no equivalentes, puesto que se puede tener interés sin tener legitimidad. Es decir, el interés es de orden material, es la necesidad jurídica en la que se encuentra quien tiene un conflicto de intereses (exige una solución), pero que por falta de legitimidad puede no obtener una sentencia favorable. En los conceptos «interés jurídico» o «interés para obrar» o «interés sustancial», se tiene inmanente la palabra «necesidad», la misma deriva del latín *necessitas*, *-atis*, como el impulso irresistible en cierto sentido. La imposibilidad de desligarse de la necesidad (González Linares, 2014).

#### **2.2.17.4. Interés jurídico**

Es aquí donde anotamos la singularidad del título de nuestra preocupación académica, y refiere González Linares (2014), que el interés jurídico significa o se refiere en concreto al INTERÉS JURÍDICO SUSTANCIAL, particular o concreto, que induce al demandante a recurrir al juez con el objeto de que mediante sentencia resuelva sobre las pretensiones que contiene la demanda, ya su vez al demandado a ejercer su derecho de contradicción en contra de las pretensiones del actor, claro está, si no conviene con ellas y, así mismo, a los terceros legitimados sean éstos voluntarios o forzosos.

El interés para obrar en palabras de Devis Echeandía (1984), no es sino, «aquella situación material en la que el titular de un derecho no tiene ninguna otra alternativa para hacerlo efectivo (su derecho), que solicitar al Estado le otorgue tutela jurisdiccional. Dicha solicitud importa el ejercicio de su derecho de acción» Aquí, hay que anotar que es mejor hablar de demanda que de solicitud, ya que la demanda es distinta de solicitud por su propia estructura y las exigencias que se deberá cumplir según norma procesal, siendo la solicitud preponderantemente de carácter administrativo.

También, se debe de evitar confundir el interés para obrar con la legitimidad para obrar, pues esta, implica conceptos de identidad, calidad o de relación que debe darse entre los sujetos de una relación jurídica procesal, es decir, quien o quienes deben integrar la relación jurídica procesal. La *legitimatío ad caussam*, como también se la conoce, es aquella relación de identidad que debe existir entre el actor o pretensor con la persona a quien la ley le concede el ejercicio de una determinada pretensión. Entonces, esa relación jurídica material, como es el caso de un propietario con el poseedor, debe de coincidir en identidad o calidad de demandante ha demandado. De este modo la relación jurídica procesal se integra perfectamente, como para nuestro caso, no habría esa identidad entre demandante y demandado en la pretensión reivindicatoria, si ésta es interpuesta por quien no tiene la calidad de propietario(Gonzàles Linares, 2014).

Ahora, el interés para obrar, o llamado también interés sustancial, o interés procesal, viene a ser la necesidad de tutela jurídica en la que se encuentra todo sujeto de derecho, es decir, es encontrarse en la necesidad de tutela jurídica (necesidad. interés) en un espacio y momento dados en la vida de una persona. Necesidad insustituible o irremplazable, actual o inminente, egoísta. Éste interés procesal se presenta cuando el sujeto de derecho tiene un conflicto de intereses que deberá ser solucionado en armonía con el ordenamiento jurídico, pero que no tiene otro modo de obtener esa solución, sino solo acudiendo al órgano jurisdiccional del Estado, haciendo valer su derecho de acción e interponiendo su pretensión procesal en una demanda interpuesta en forma y de acuerdo a ley. Así, demandará en busca de tutela jurídica de su derecho material vulnerado que ha creado un conflicto de intereses. Se dice que es actual e inminente porque aquella necesidad jurídica en la que se encuentra el sujeto de derecho no puede ser extemporánea, sino actual, vigente. En egoísta, porque esa necesidad que se tiene de la tutela jurídica del Estado solo

puede ser requerida por quien es el legítimo interesado, o sea, el titular para obrar (González Linares, 2014).

#### **2.2.17.5. El interés sustancial (para obrar)**

Fue Rocco (1983), quien puso de moda el concepto interés para obrar, expresión que «en su sentido literal parece referirse al interés que permite el ejercicio válido de la acción o del derecho de contradicción por lo cual la consideramos inconveniente». Para González Linares (2014), sería «... el ejercicio válido de la pretensión...». Ya que, estamos tratando del interés de carácter sustancial o de fondo que tiene el sujeto para interponer su pretensión en una determinada demanda. Siendo, que «se trata de tener interés sustancial (no procesal) en la sentencia de fondo o de mérito que resuelva sobre las peticiones de la demanda o la imputación formulada el sindicado o imputado y sobre excepciones o simples defensas que puedan oponérsele; es decir, que exista el verdadero y real interés sustancial en las pretensiones aducidas por el demandante y en la oposición del demandado y el imputado. Por tanto, resulta mucho mejor y adecuada eliminar la denominación de interés para obrar y sustituirla por la de interés en la pretensión (sustancial) u oposición para la sentencia de fondo o de mérito (Devis Echandia, 1984).

Siendo así, el interés en la pretensión, o interés sustancial, dado que la pretensión va a ser configurada por los hechos que sustentan el derecho de fondo del interesado. Es la pretensión la que será objeto de la *litis*, es ella la que será objeto de probanza, es ella la que será declarada fundada o infundada. Al final de cuentas sin pretensión no hay controversias, en ella está enraizada el interés para obrar, que se erige desde la pretensión, es decir, el interés de tutela jurídica emerge desde la pretensión (González Linares, 2014).

#### **2.2.17.6. El caso justiciable, en el conflicto de intereses**

Cuestiona Gonzáles Linares (2014), ¿Qué es el conflicto de intereses y qué la incertidumbre jurídica?. La factibilidad del proceso jurídico encuentra su génesis en los hechos y actos de los hombres cuando se contraponen por existir intereses opuestos, los cuales exigen solución jurídica. Este conflicto de intereses exige se trate de un caso justiciable. Los que tienen conflicto de intereses, tienen en el proceso jurídico, el instrumento valioso para fines de la paz con justicia. Por tanto, conviene precisar que el interés sustancial no es procesal, como se propone en la doctrina, que *«se trata de tener interés sustancial (no procesal) en la sentencia de fondo o de mérito que resuelva sobre las pretensiones aducidas por el demandante y en oposición del demandado y el imputado. Así, es mejor eliminar la denominación de interés para obrar y sustituirla para la de interés en la pretensión u oposición, para la sentencia de fondo o de mérito»* (Devis Echandia, 1984)

Cuando existe legitimidad para obrar o legitimidad material o *legitimatío ad caussam*, e incluso para algunos legitimidad sustancial y se pretende los siguientes: i) dar solución a un conflicto de intereses o una incertidumbre, ii) ambos deben tener relevancia jurídica, es decir importante significación jurídica; sin duda, iii) estamos ante hechos y actos susceptibles de convertirse en pretensión procesal, o resulta evidente que nos hallamos ante un caso justiciable (González Linares, 2014).

#### **2.2.17.7. Características del interés sustancial (para obrar)**

Las peculiaridades con los que hallamos a esta institución del derecho civil. Así el interés para obrar con la legitimidad para obrar. Antes, apuntemos las características del interés para obrar:

#### **2.2.17.7.1. *Es sustancial o material***

Constituye lo esencial y más importante, con referencia a la materia jurídica. Se refiere a un juicio intelectual del derecho sustancial o material debatido; pero esta referencia no cambia de naturaleza netamente formal de la categoría jurídica, de la cual, igualmente sus efectos son tan solo formales. Esto está en referencia o aludido al derecho sustancial debatido, pero esa alusión no cambia la naturaleza netamente formal de la categoría jurídica que nos ocupa, de la cual, igualmente sus efectos son formales (Gonzàles Linares, 2014).

#### **2.2.17.7.2. *Es subjetivo***

Relativo al sujeto, considerado en oposición la mundo externo, es el interés subjetivo material del sujeto. No es suficiente que el demandante piense que necesita de la sentencia para que verdaderamente tenga interés sustancial, serio y actual en la que se pronuncie sobre el fondo de las pretensiones o excepciones. Lo cual hace resaltar la diferencia entre este interés para obrar y el interés para accionar, ya que el último existe siempre por ser de interés general y público en la composición de los conflictos o en la declaración o ejercicio de ciertos derechos por la vía pacífica y jurisdiccional, mientras que el primero, es un interés sustancial subjetivo, privado, particular, concreto y serio del demandante en su propio beneficio, y que puede faltar, a pesar de que el otro exista (Gonzàles Linares, 2014).

#### **2.2.17.7.3. *Es concreto***

Este interés deberá se precisó, determinado, concreto, sin vaguedad. Cada pretensión, como reclamación esencialmente concreta o material, exige un particular o especial interés que debe existir en cada caso con respecto a una determinada relación jurídica sustancial concerniente a las peticiones alcanzadas (Gonzàles Linares, 2014).

#### **2.2.17.7.4. *Es serio***

Comprende una actitud sentada y compuesta en las acciones y en el modo de proceder. Dicho de una pretensión propia de una persona seria. Sea real, verdadera y sincera, sin engaño o burla, doblez o disimulo. Es decir, este atributo está relacionado con la realidad que debe mostrar el interés para obrar como, según Rocco (1983), debe de formularse el llamado «*juicio de utilidad*», a fin de analizar que si de proferirse una sentencia favorable derivaría un beneficio material o moral para el demandante.

#### **2.2.17.7.5. *Esa actual***

Que existe, sucede o se hace valer (el interés jurídico) en tiempo y oportunidad. Este carácter significa que se trata de interés sustancial o material, serio trascendente y actual que se debe dar o saber, que el interés que se invoca va a tener un «*juicio de utilidad, a fin de examinar si el acceder el juez a las declaraciones pedidas se otorga un beneficio material o económico, pero puede serlo simplemente moral o familiar*»(Rocco, 1983).

Se esclarece, sobre los caracteres de ser serio y actual, los siguiente: i) la legitimación en la causa puede existir en el demandante, ii) pero puede, sin embargo, faltarle el llamado interés sustancial para obrar, en los procesos de conocimiento y en las sucesiones por causa de muerte; entonces, si una persona demanda a otra con la pretensión para que se a declarada heredera de un tercero tiene legitimación en la causa porque es titular del interés en litigio, pero si el supuesto causante no ha muerto carecerá de interés en el litigio, pero si el supuesto causante no ha muerto carecerá de interés serio y actual para pedir tal declaración(Gonzàles Linares, 2014).

### 2.2.18. Irrenunciabilidad de derechos laborales

Existen diferentes definiciones que desarrollan el significado respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos, para Gonzales Hunt (2004) «*El principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa*»

Para De la Villa Gil (1970), «El principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa», también, «En la doctrina española es usual la diferencia entre normas de derecho necesario absoluto, normas de derecho necesario relativo y normas de derecho dispositivo; de las primeras, surgen derechos indisponibles, en cualquier sentido, hacia arriba o hacia abajo, de las segundas, nacen derechos indisponibles hacia abajo, pero disponibles hacia arriba; de las últimas, finalmente, derivan derechos disponibles en un todo. Ante esta panorámica (...) los derechos a los que el trabajador no puede renunciar individual y válidamente son los nacidos de las normas de derecho necesario absoluto o de normas de derecho necesario relativo, salvo aquellos que, originados por éstas, se sitúan por encima de los mínimos imperativamente garantizados»

En todo caso refiere la ubicación en la norma del principio de irrenunciabilidad de derecho en mataría laboral, ubicándola en lo que denomina –Normas de derecho: necesario absoluto y necesario relativo–, a decir de Figueroa Gutarra (2009), decir derecho irrenunciable es expresarlo como un derecho indisponible

Para Pla Rodriguez (1978), la irrenunciabilidad de derechos es «la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio» y define como

renuncia de derechos como «a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho a su favor»

Por otro lado tenemos la definición de Fernandez Lopez (1994), la que señala: «Uno de los mecanismos más clásicos para garantizar la vinculabilidad y la aplicación de las normas laborales es el que tiende a impedir que el trabajador, en el contrato individual, las deje sin efecto, mediante la renuncia a las condiciones mínimas de trabajo que las normas le aseguran». Hay que anotar los conceptos de condiciones mínimas de trabajo, ligadas a exigir su cumplimiento al margen de su renuncia por ser éstas precisamente condiciones mínimas, estas no son de libre disposición.

Otro concepto similar es la que confecciona Neves Mujica (1997), señala que: «Un derecho puede nacer de una norma dispositiva o imperativa. En el primer caso, su titular puede decidir libremente sobre él. El acto que contenga esta decisión será de disposición. En el segundo caso, el titular del derecho no puede abandonarlo por su voluntad. Si lo hace, su acto será de renuncia. Mientras la disposición es válida, la renuncia, no. El Derecho del Trabajo está lleno de normas mínimas (imperativas hacia abajo y dispositivas hacia arriba), por tanto, los derechos reconocidos a los trabajadores son indisponibles para éstos respecto de su parte imperativa pero no de la dispositiva»

Para Toyama Miyagusuku (2001), este principio relevante, y comenta: «Resulta necesario apreciar la aplicación de los principios laborales. Uno de los principios más relevantes del Derecho Laboral es el principio de irrenunciabilidad de derechos que denota un rasgo esencial e inequívoco de la protección del Derecho Laboral a los trabajadores, en tanto supone la carencia de efectos de los actos de disposición de derechos contenidos en normas mínimas»

Está también el concepto de Gonzales Hunt (2004), la que dice: «El trabajador no puede desprenderse de determinados derechos y beneficios-

que por su condición de indisponibles, por su carácter imperativo o por encerrar noción de orden público- resultan irrenunciables. Y, en caso así lo hiciere, tal privación de derechos será reputada como nula de pleno derecho e ineficaz. Repárese en que se trata de un acto voluntario y definitivo del trabajador de disposición de un derecho cierto de carácter imperativo, siendo indiferente al derecho si éste se exterioriza a través de declaración unilateral, un acto bilateral o cualquiera otra forma. Por ello, supuestos como la ausencia del otorgamiento de un derecho por decisión unilateral del empleador o la sucesión normativa en clave desmejorativa, no configuran un supuesto que haga posible la aplicación del principio de irrenunciabilidad toda vez que en ellos se encuentra la manifestación de voluntad del trabajador»

Gomez Valdez (2006) expresa su conocimiento al respecto apegada a otro principio de tuitividad estatal, así: «La irrenunciabilidad de los derechos constituye un principio general del Derecho del Trabajo y se le asocia con la protección del más débil de la relación laboral, puesto que la ajenidad del trabajo impone una subordinación jurídica, en nombre de la cual es posible obtener situaciones desfavorables para el trabajador. Pero se da también, por el mismo carácter consensual del contrato de trabajo, que se hace más tangible en caso de crisis económicas estructurales, donde la secuela principal se advierte en el desempleo en todas sus variables; por lo tanto, es mucho más razonable, en estos embates, que el Derecho del Trabajo acuda en ayuda del trabajador, justificándose su presencia, nunca como ahora, para hacer necesario este principio; puesto que, de no ser así, los contratantes, que por su naturaleza son disímiles, uno de ellos- el más fuerte- podría aprovechar tal situación para menoscabar los derechos de su contraparte tanto en lo fundamental como en lo procesal»

También Ferro Delgado (2004), aporta al respecto cuando indica: «El principio de irrenunciabilidad constituye un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que

carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste la capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados, constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad»

También coincidimos con el investigador Figueroa Gutarra (2009), cuando señala que, las definiciones enunciadas permiten identificar las nociones esenciales del principio de irrenunciabilidad, concatenada a otros principios como el principio tuitivo de irrenunciabilidad, indisponibilidad de derechos, claro está que es en respuesta a la diferencia de poder entre trabajador y empleador. Como bien lo señala Toyama Miyagusuku (2001), *«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. En el caso propuesto, si el empleador renuncia a sus facultades de dirección, podría “deslaborizarse” la relación laboral y encontrarnos ante un vínculo posiblemente de carácter civil, pero no nos encontramos ante un caso referido al principio de irrenunciabilidad».*

A lo expresado, juntando conceptos desarrollados como el de la autonomía de la voluntad, también debemos de identificar los casos que el acto de disposición debe corresponder al trabajador, dada su condición de titularidad del derecho laboral, como en los casos de disposición en torno al derecho la organización sindical, este es un ejemplo donde no hay

aplicación del principio de irrenunciabilidad, dado que la entidad sindical goza de la legitimación necesaria mínima si el trabajador es sindicalizado(Figueroa Gutarra, 2009).

Siguiendo a Siguiendo Toyama Miyagusuku (2001), no existe los casos de irrenunciabilidad de derechos tácitos o presuntos, al señalar que: *«No constituyen supuestos de renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta. Debe tratarse, pues, de un acto expreso y claro del trabajador que disponga de un derecho»*

### **2.2.19. Principio de norma más favorable**

Conforme al artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo, podremos acudir al principio de norma más favorable cuando exista más de una norma aplicable a un determinado hecho. Es decir, en caso de conflicto entre dos o más normas, se preferirá a la que conceda mayores ventajas al trabajador o trabajadores afectados.

Existen a su vez límites a considerar respecto a la aplicación de este principio (Magistratura, 2004. ):

“Límites materiales. El conflicto supone la regulación simultánea de un mismo hecho por varias normas divergentes en su contenido, pero válidas en su forma. No se aplica el principio cuando la supuesta norma más favorable excede los límites que la fije el propio ordenamiento. Por ejemplo, cuando una norma invade una competencia que no le es propia, o cuando una norma no sigue el procedimiento señalado para su producción por el ordenamiento correspondiente, en estos casos la norma (que entra en conflicto con otra) resultaría inválida, debiendo ser inaplicada, con lo que el conflicto desaparecería, independientemente de si la norma que queda sea o no más favorable que la norma inválida.”

El principio de irrenunciabilidad de derechos exige una situación de hecho ante la cual se debe decidir si se aplica el contenido constitucional de indisponibilidad; el principio de norma más favorable, en cambio, exige la concurrencia de normas (Figueroa Gutarra, 2009).

#### **2.2.20. Con el principio de condición más beneficiosa**

Los materiales de estudio de la Academia de la Magistratura, correspondientes al VI PROFA, en relación al enfoque de este principio, enuncian: «El principio de condición más beneficiosa es el único que no tiene un reconocimiento expreso en nuestro ordenamiento. Supone la conservación de mejores ventajas o derechos alcanzados por un evento anterior frente a otro posterior que pretende su eliminación o sustitución peyorativa (...) El principio de condición más beneficiosa puede operar para resguardar las condiciones más beneficiosas de origen contractual cuando pretenden ser modificadas por el empleador de manera unilateral.» (Magistratura, 2004. )

Existe acercamiento entre este principio y la figura de la irrenunciabilidad de derechos en cuanto enfocan hechos, mas hay una diferencia sustancial: el principio de condición más beneficiosa resguarda situaciones de origen contractual, en tanto que la irrenunciabilidad de derechos tiene un contenido mucho más amplio: abarca el discernimiento de derechos desde una óptica también constitucional, puede involucrar el examen de normas y hechos, etc. (Figueroa Gutarra, 2009)

#### **2.2.21. Teóricas en relación a la irrenunciabilidad**

Con lo desarrollado en su investigación de Figueroa Gutarra (2009). Las teorías vinculadas a la irrenunciabilidad de derechos laborales, desde el plano en que bajo un criterio amplio, la irrenunciabilidad constituye un reconocimiento taxativo, sin lugar a exclusiones, pasando luego por la influencia de una teoría flexibilizadora que revierte la tesis de amplitud de

la irrenunciabilidad, hasta una teoría de patrimonialidad y derechos renunciables que en suma configura mejor cuándo nos encontramos frente a derechos disponibles.

#### ***2.2.21.1.1. Teoría de la irrenunciabilidad de derechos***

Al respecto Sala Franco (1992) sostiene: «Debe presumirse que, salvo declaración expresa en contrario, todas las normas del Derecho del Trabajo, independientemente de su fuente de producción, son imperativas y, por ende indisponibles»

Concepto netamente proteccionista y parte del supuesto de que todos los derechos laborales deberían ser irrenunciables. Si así fuera, no habría conflicto real de normas ni hechos, en atención a que toda incertidumbre aparente, sería resuelta bajo la perspectiva literal de que en todas las circunstancias, funciona el principio de irrenunciabilidad (Figueroa Gutarra, 2009).

Otro aspecto señala Gomez Valdez (2006), cuando indica que: «por siempre la irrenunciabilidad de los derechos laborales se ha circunscrito a todos los derechos de los trabajadores sin ninguna excepción, en el entendido de que las normas legales y dentro de las constitucionales, son solo un mínimo social indispensable para nuestra convivencia social, y, pertenecen a las efímeras fuentes de origen estatal que, como se sabe, con suma facilidad son superadas por los contratos individuales de trabajo, convenios colectivos, y usos y costumbres, etc.; conformantes, estas últimas, de las ricas e inacabables fuentes sociales y profesionales que inspiran las contrataciones laborales»

Figueroa Gutarra (2009), señala que «la teoría de la irrenunciabilidad de derechos se refuerza en un claro matiz constitucional, remontándose a la dación de las primeras constituciones modernas que establecieron como derechos de primera generación,

dentro de la gama de derechos civiles y políticos, las libertades del individuo, contextualizando en esa posición, todos los derechos a los que debía tener acceso el hombre por su condición de ciudadano».

Definición que complementa lo expresado por Novak (2004), cuando señala que: «Estos son los denominados derechos económicos, sociales y culturales, los cuales se deducen del valor igualdad. La reivindicación de estos derechos fue fruto de los movimientos sociales en la búsqueda de un Estado social de Derecho. Son llamados también derechos positivos pues, a diferencia de los derechos de primera generación, estos demandan una acción por parte del Estado que connote la garantía de este derecho a través de la satisfacción de necesidades de carácter económico, asistencial, educativo y cultural, es decir, el Estado actúa como promotor o protector de estos derechos. El derecho al trabajo, a la seguridad social, a la protección de la salud, a la cultura y a la educación, son obvios ejemplos de esta generación».

Debemos entender que la irrenunciabilidad de derechos, se guía como esencia del Derecho Natural, como un acceso del hombre a todo lo que le corresponde por la figura de un deber ser, es decir, por cuanto el hombre por su condición de tal, debía gozar de todas las preeminencias de su condición natural de ciudadano del mundo (Figuerola Gutarra, 2009).

Las constituciones modernas recogen la esencia de que los derechos humanos deben propender a una mejora de la condición de la naturaleza del ser humano, diferenciando entonces una naturaleza mínima de derechos, entre los cuales se encontraba la posición de que aquello que era ganado por el trabajador, bajo una relación de trabajo en la cual entregó su fuerza de trabajo en calidad de prestación, generaba que le correspondiera un derecho al cual no podía ni debía renunciar, en condiciones determinadas. Adquiere entonces la fisonomía de esta teoría

una vinculación directa a conservar y propender a mejoras continuas y cada vez mayores en el desarrollo del ser humano, en el mismo sentido la Constitución del Perú del año 1993 en su artículo 26 inciso 2, recoge la teoría de la irrenunciabilidad de derechos al reconocer carácter irrenunciable a los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. El propio matiz de irrenunciabilidad le confiere entonces a este beneficio que el trabajador, aun cuando optara por renunciar a un derecho ganado frente a su empleador, no podrá hacerlo pues la Constitución y la ley se lo impiden. Se configura entonces que, aún en caso de renuncia material, devengue la misma en nula y en consecuencia no aplicable dicha renuncia respecto de ese derecho que el trabajador ha querido soslayar voluntaria o involuntariamente en perjuicio propio. Así la teoría de la irrenunciabilidad adquiere, por ende, una posición de rigidez, sobreponiéndose a la propia voluntad de las partes, y adquiere la naturaleza de pacto principal, por encima incluso de lo que pudieran convenir empleador y trabajador (Figuroa Gutarra, 2009).

#### ***2.2.21.1.2. Teoría de la flexibilización laboral***

Al respecto revisemos lo que señala Bronstein (1990), al afirmar que: «La flexibilidad, antes que un concepto formulado en términos afirmativos es una reacción con respecto a una institución, alguna práctica del mercado de trabajo que se supone rígida. Del “Informe Dahrendorf” se desprende una definición muy utilizada por la cual la flexibilidad: “es la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias”. Sin embargo, esta definición abarca aspectos sociológicos y psicológicos de la flexibilidad, pero no tiene verdaderamente un contenido normativo (...) Se debería abordar el problema relacionando a la flexibilidad con algún principio fundamental del Derecho del Trabajo»

En otra parte de su reflexión Bronstein dice: «Sin embargo, esta definición destaca los aspectos sociológicos y psicológicos de la flexibilidad, pero no tiene verdaderamente un contenido normativo. Por lo que si se pretende definir algún concepto jurídico parece necesario ir más allá de la definición de Dahrendorf. Se debería abordar el problema relacionado a la flexibilidad con algún principio fundamental del derecho del trabajo, que se supone lleva implícito ciertos elementos de rigidez: se destacan las relaciones (oposición) que existen entre los postulados de la flexibilidad y el principio protector que anima al Derecho del Trabajo. El principio protector conlleva la inderogabilidad e irrenunciabilidad de ciertos derechos consagrados por la legislación social. En derecho del trabajo la libertad de contratar no puede ejercerse en menoscabo de ciertas normas legales mínimas, que han sido establecidas para proteger al trabajador. En cambio, los planteamientos sobre la flexibilidad nos dicen que en el Derecho del Trabajo hay demasiada protección y poca libertad. Se ha pensado demasiado en proteger al trabajador y demasiado poco en proteger la viabilidad económica de la empresa, que al fin y al cabo es su fuente de trabajo. De esa hiperprotección han nacido rigideces. Estos males se deben combatir atacando aquella reglamentación que ha creado las rigideces. En definitiva, lo que piden los planteamientos flexibilizadores es que haya más posibilidades de regulación en manos de las propias partes y menos en las del Estado, y que el Derecho del Trabajo cumpla ante todo una función de “regular” la relación laboral antes que de “proteger” al trabajador.»

Como un concepto de nuestro tema Bronstein (1990) señala que: «La flexibilidad laboral consiste en la posibilidad de ofrecer mecanismos jurídicos que permitan que la empresa ajuste su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones rígidas y continuas del sistema económico»

*A partir del enfoque de Bronstein, constituye el eje de cambio de la posición de rigidez de las relaciones laborales a nivel internacional, y adquiere relevancia a partir de:* «los grandes cambios económicos, estructurales y tecnológicos que comenzaron a darse en Europa a partir de los años sesenta. Al concluir la segunda Guerra Mundial los países de Europa Occidental entraron en una larga fase de treinta años de crecimiento económico. El tipo de economía de la época implicaba la utilización de importantes contingentes de mano de obra, razón por la que se generó una economía de plena ocupación, susceptible de favorecer las alzas en los salarios. Esta época se caracterizó por un apreciable progreso social cuantitativo (mejoras salariales) y cualitativo (normativa protectora). Estos progresos tuvieron proyecciones no solo sociales sino también políticas, ya que estos formaron parte de los atributos de lo que se consideró el arquetipo del Estado moderno de la segunda mitad del siglo XX, el “Estado providencia”, “Estado benefactor” o “Estado de bienestar social”. Este progreso suponía cargas financieras que los empleadores sólo podrían afrontar en un entorno de crecimiento económico sostenido. A partir de los años sesenta los cambios tecnológicos hicieron disminuir los insumos de trabajo necesarios en los procesos productivos. Muchos sectores económicos debieron hacer reestructuraciones industriales y reorganizar la fuerza de trabajo que las empresas podían mantener. La competencia internacional, que hasta entonces se daba dentro de la “economía internacional cerrada”, sufrió las consecuencias de la irrupción de las nuevas potencias industriales del Pacífico, con industrias más modernas y mano de obra más barata, muy motivada y de alta calidad. La crisis de energía de los años sesenta no hizo más que agravar la situación» (Bronstein, 1990)

Figueroa Gutarra (2009), señala a partir de lo desarrollado, que los fenómenos aludidos introdujeron en las relaciones humanas laborales,

una posición de menor rigidez y consecuentemente flexibilización de los derechos laborales. Estando, estos fenómenos ocurren, se viene produciendo un cambio en la posición de valoración de los derechos del trabajador: de haberse establecido que hay derechos ganados por parte del trabajador en toda relación laboral formal, se deriva a una posición en la cual existe un cuestionamiento a la naturaleza de esa denominación de irrenunciabilidad, para establecer una variante de análisis más moderada de la ponderación de los derechos del trabajador.

La crisis en el mundo, han influido a esto de la flexibilización laboral, a decir de Coriat (1995) una marcada excepción siempre la constituyó, aunque la crisis significó un nivel de influencia, el trabajo de por vida japonés. En efecto, Japón implementó un sistema especial de trabajo empleo de por vida y salarios basados en la edad y antigüedad, es aquella en que “Las empresas japonesas contratan a sus trabajadores cuando están recién egresados de una escuela o universidad y sin que tengan un perfil especializado, aunque la habilidad básica es esencial. Este hecho puede atribuirse a que la producción en masa ocupó rápidamente un lugar preponderante en las empresas japonesas de la posguerra. Con el propósito de capacitar a sus empleados, las compañías ofrecen experiencia in situ, o bien invierten en educación y capacitación propia para los recién contratados. Naturalmente, pasan varios años antes de que estos nuevos empleados sean eficientes. A cambio, los trabajadores tradicionalmente esperan mantenerse en el mismo trabajo hasta que alcancen la edad obligatoria para el retiro (generalmente 60 años). Cuando llega la jubilación, reciben una suma de dinero además de una pensión de la compañía. Cuando el negocio está deprimido, se tiene que liquidar a los empleados regulares sólo como último recurso.” ([www.mx.emb-japan.go.jp](http://www.mx.emb-japan.go.jp)), a causa de los efectos devastadores de la Segunda Guerra Mundial para su economía. Ya, en la actualidad el

sistema ha sufrido modificaciones flexibilizadoras, como ha ocurrido en todas las economías del mundo.

Por otro lado, la posición negocial del trabajador fue hasta entonces, que era dueño del puesto de trabajo, la flexibilización hace derivar la antigua concepción a que ya no se es más dueño de la plaza de trabajo en la concepción anterior, sino tan sólo poseedor temporal de dicha plaza de trabajo. La concepción de la pertenencia y propiedad del puesto de trabajo, evoluciona a una situación de incertidumbre general y es aquí que la posición rígida de ser dueño del puesto de trabajo deviene en que resulta más conveniente perder parte de los derechos ganados y antes calificados de rígidos, inalterables y por consiguiente, irrenunciables. Esta es la tendencia internacional se generaliza y las relaciones de trabajo pierden, en el contexto internacional, su margen de rigidez y ello se expresa con más propiedad en el espacio geográfico latinoamericano, en el cual por excelencia las legislaciones propendían a mantener cierta base de derechos (Figueroa Gutarra, 2009).

La denominada estabilidad laboral evoluciona a una estabilidad de salida, en el concepto moderno, en la medida que se configuran causales para extinguir la relación laboral por razones que antes no se manejaban en un contexto de rigidez, siendo una clara expresión de ello que hoy en día la extinción de la relación laboral también se produzca, junto a razones de conducta del trabajador, igualmente por razones de capacidad del trabajador, en tanto que antes sólo existían causales restringidas por conducta del trabajador (Figueroa Gutarra, 2009).

#### ***2.2.21.1.3. Teoría de los derechos patrimoniales y de libre disposición renunciables***

Desarrolla el tema Figueroa Gutarra (2009), señalando que «la teoría opuesta a la irrenunciabilidad de derechos, de renunciabilidad de derechos, la cual hacemos nuestra, resulta una consecuencia lógica de la

teoría de la flexibilización de los derechos laborales. En efecto, observemos bien las secuencias: de la teoría de rigidez de las relaciones laborales o propiamente de un esquema de irrenunciabilidad, pasamos a una etapa contrapuesta de flexibilización de derechos laborales, significando ésta un primer pasó en la desregulación de los derechos del trabajador. Como consecuencia de la flexibilización, se instituye un esquema de mayor disposición de derechos, los cuales esta teoría recoge»

Estado en contexto hoy la posición de libre disposición renunciable se convierte, en consecuencia, en una herramienta de aplicación de los derechos que pueden ser objeto de renuncia: vemos así que si bien es cierto que la flexibilización de derechos laborales instituyó un esquema genérico de premisa de partida para desregular derechos del trabajador, era necesario contar con una herramienta eficaz para materializar la restricción de beneficios laborales. De esta forma, la práctica jurisprudencial peruana fue identificando la evolución de un esquema de irrenunciabilidad de derechos de modo irrestricto, a una nueva estructura que fue admitiendo que bajo la figura de la libre disponibilidad, entonces deviniera procedente renunciar a ciertos derechos laborales (Figueroa Gutarra, 2009).

La idea de que bastaba una simple renuncia del trabajador para que el beneficio o derecho reconocido ya no le fuera otorgado. Resulta evidente que esta última posición desnaturalizaba la renuncia, en atención a que no se trataba de asumir un esquema de simple renuncia, sino de fijar las pautas a través de las cuales se definiera con más propiedad cuándo un derecho tenía la naturaleza de renunciable.

La jurisprudencia, por otro lado, no brindó los aportes suficientes en la perspectiva de esclarecer el tema por completo. Sí se esbozaron mínimamente, sin embargo, algunos criterios que permitieron manejar

cuándo un derecho asumía la naturaleza de renunciable, asumiendo los caracteres de titularidad de los derechos renunciados, la naturaleza de la norma a renunciar y el sujeto que dispone la renuncia. A este respecto corresponde también señalar que la patrimonialidad del derecho es un aspecto secundario en tanto que el carácter dispositivo del acto sí es relevante (Figueroa Gutarra, 2009).

#### **2.2.21.1.4. *Teoría de derechos adquiridos y teoría de los hechos cumplidos***

Respecto a estas dos teorías señala (Figueroa Gutarra, 2009), que «(...), en la medida que la irrenunciabilidad de derechos laborales, puede implicar conflictos de derechos adquiridos, como en muchos casos ha sucedido en la práctica jurisprudencial, o bien de hechos cumplidos, cuando optamos por aplicar la nueva norma, a todas las consecuencias que se generen a partir de la emisión del dispositivo».

Al respecto se tiene un estudio desarrollado por la Academia de la Magistratura se señala:

«La teoría de los derechos adquiridos garantiza que quienes adquieren un derecho al amparo de una determinada norma, la mantendrán aun cuando ésta sea derogada. En consecuencia, la norma anterior puede ser derogada por una posterior peyorativa; sin embargo, aquellos trabajadores que adquirieron determinados derechos, no pueden perderlos» (Magistratura, 2004. )

En cuanto se refiere a la teoría de los hechos cumplidos, el estudio en mención señala:

“Nuestro ordenamiento, en lo que a vigencia de las normas en el tiempo respecta, recoge la “teoría de los hechos cumplidos” (...). La nueva norma regirá para las relaciones jurídicas futuras y para las

pasadas en todo lo no previsto por la norma anterior.” (Magistratura, 2004. )

También El Tribunal Constitucional precisa en el Expediente (STC 00025-2007-PI/TC. Caso Ley del Profesorado) ya se ha pronunciado al respecto y ha indicado:

«En primer lugar es necesario enfatizar que el demandante parte de la proposición errónea de considerar que nuestro ordenamiento jurídico se rige bajo la teoría de los adquiridos, cuando nuestra propia Carta Magna en su artículo 103º dispone que “(...) La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo (...)»

*El Tribunal ha pronunciado en reiterada jurisprudencia que nuestro ordenamiento jurídico se rige por la teoría de los hechos cumplidos, estableciendo que “(...) nuestro ordenamiento adopta la teoría de los hechos cumplidos (excepto en materia penal cuando favorece al reo), de modo que la norma se aplica a las consecuencias y situaciones jurídicas existentes’ (STC 0606-2004-AA/TC, FJ 2). Por tanto, para aplicar una norma (...) en el tiempo debe considerarse la teoría de los hechos cumplidos y, consecuentemente, el principio de aplicación inmediata de las normas” (STC N.º 0002-2006-PI/TC, Fundamento Nº 12).*

Se entiende que toda norma jurídica desde su entrada en vigencia es de aplicación a las situaciones jurídicas existentes, y que la teoría de los derechos adquiridos tiene una aplicación excepcional y restringida en nuestro ordenamiento jurídico, pues únicamente se utiliza para los casos que de manera expresa señala la Constitución, tal como ya lo ha establecido el Tribunal Constitucional cuando determinó que «(...) la aplicación ultractiva o retroactiva de una norma sólo es posible si el

*ordenamiento lo reconoce expresamente –a un grupo determinado de personas- que mantendrán los derechos nacidos al amparo de la ley anterior porque así lo dispuso el Constituyente –permitiendo que la norma bajo la cual nació el derecho surta efectos, aunque en el trayecto la norma sea derogada o sustituida-; no significando, en modo alguno, que se desconozca que por mandato constitucional las leyes son obligatorias desde el día siguiente de su publicación en el Diario oficial (...)*» (STC N.º 008-96-I/TC, Fundamento N° 17)

Sólo es de aplicación la teoría de los derechos adquiridos a los casos expresamente señalados en la Constitución. En nuestra Carta Magna no se encuentra disposición alguna que ordene la aplicación de la teoría de los derechos adquiridos a los casos referidos a la sucesión normativa en materia laboral, por lo que no existe sustento constitucional alguno que ampare lo alegado por el demandante respecto a la supuesta vulneración de sus derechos adquiridos, resultandos inconsistentes sus alegatos(Figueroa Gutarra, 2009)

Concluye al respecto Figueroa Gutarra (2009), indicando: «No se puede alegar derechos adquiridos como base o sustento de la irrenunciabilidad de derechos laborales y ello ya constituye doctrina jurisprudencial del propio Tribunal Constitucional. Es a la luz de la teoría de los hechos cumplidos que deberá advertirse la definición de aplicabilidad de un derecho laboral, salvo las excepciones señaladas por el supremo intérprete de nuestra *Lex Legum*»

## **2.3. Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

- La razón principal son los contenidos de la globalización contractual laboral, Flexibilización laboral y condición más beneficiosa de actualidad para valorar la Manifestación de voluntad como interés

sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018

### **2.3.2. Hipótesis específica**

- a. Protección del más débil de la relación laboral por ende la indisponibilidad de derechos mínimos, son las razones jurídicas no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales
- b. La Flexibilización laboral y condición más beneficiosa del avance conceptual de la globalización son conceptos por los que se debe entender que la Manifestación de voluntad es factor de interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.
- c. No existe causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral.

## **2.4. Definición de términos básicos**

### **2.4.1. Globalización laboral**

En las últimas décadas la globalización de la economía, los cambios tecnológicos y los procesos de liberalización, privatización y desregulación que abarcan casi todos los países del orbe, han afectado el marco de las relaciones laborales al incidir sobre el empleo y los salarios. Lo hace necesario incorporar modificaciones profundas en el marco institucional que regula las relaciones laborales a fin de dotarlas de mayor flexibilidad y adaptarlas a las condiciones del entorno. Así, el empleo se ha convertido en uno de los mayores desafíos que enfrentan diversas regiones del mundo, tanto de países desarrollados como en desarrollo. Este desafío, empero, no se presenta de la misma manera en todas las economías. Por una parte, Estados Unidos ha registrado desde hace un decenio tasas de desempleo

relativamente bajas acompañadas de un lento crecimiento de los salarios, caída de los salarios reales de los trabajadores menos calificados, y creciente disparidad en los niveles de ingreso de los diferentes estratos de la población, que en parte se explica por una mayor diferenciación salarial. En la Unión Europea el mayor desafío laboral se refiere al elevado y prolongado desempleo que afecta particularmente a los trabajadores con poca calificación. En América Latina, el mercado laboral se distingue por la alta proporción de los ocupados en el sector informal, donde imperan los trabajos precarios, de bajos ingresos y sin acceso a la seguridad social, lo cual genera enormes disparidades de ingresos y salarios, a lo que se suma, en algunos países, elevadas tasas de desempleo abierto. (García Mezquita, 2005)

#### **2.4.2. Tercerización laboral (subcontratación)**

El diccionario que elabora la Real Academia Española (RAE) no reconoce el término tercerización. En cambio, sí aparece un concepto que se utiliza como sinónimo: subcontratación. (Gardey., 2014)

Tercerización, la tercerización o subcontratación es una práctica llevada a cabo por una empresa cuando contrata a otra firma para que preste un servicio que, en un principio, debería ser brindado por ella misma. Este proceso suele realizarse con el objetivo de reducir los costos. (Gardey., 2014)

Tomemos el caso de una compañía que se dedica al desarrollo de sitios web. Esta empresa ofrece a sus clientes la puesta en marcha de un sitio, incluyendo el alojamiento (hosting), el diseño y la redacción de los contenidos. Sin embargo, de manera directa sólo ofrece el alojamiento y el diseño, ya que los contenidos son redactados por una agencia de comunicación a la que subcontrata. Esta tercerización le resulta conveniente desde el punto de vista económico: es más barato para la entidad pagar por

la redacción a otra empresa que incorporar redactores a su plantilla (Gardey., 2014).

Es importante tener en cuenta que quien contrata el servicio original no debe notar ningún cambio en las condiciones ni tener problemas por la tercerización. Es decir: si la persona que contrató el servicio de desarrollo web del ejemplo anterior no está conforme con la redacción, se remitirá a la empresa que le vendió el servicio y no a la agencia de comunicación que fue subcontratada en la operación. Cabe destacar que la tercerización implica muchas veces un ahorro para la empresa pero una precarización de las condiciones laborales para los trabajadores. Por ejemplo, muchos empleados que cumplen sus turnos en sucursales de grandes empresas de presencia internacional, tiene contratos con pequeñas compañías que brindan servicios específicos, por lo cual sus sueldos no son comparables con los de aquéllos que han sido contratados directamente. (Gardey., 2014)

Esta práctica es muy común y, en muchos casos, se considera necesaria para la subsistencia de una empresa, sin importar su renombre o su capital. Es que el ahorro económico no es la única ventaja que persigue alguien cuando recurre a la tercerización, sino que también se encuentra la posibilidad de evitar la capacitación del personal, para lo cual también sería necesario contar con empleados especializados como parte de la plantilla estable. Además, la tercerización resuelve otro problema que ha llevado a la quiebra a muchas compañías: evita mantener personal que sólo se vuelve necesario por períodos, para cubrir parte del desarrollo de ciertos proyectos muy específicos, pero que no cumple una función esencial para la actividad principal. Son comunes las historias de empleadores «muy generosos» que no pueden asumir la responsabilidad de dejar a alguien sin trabajo, y por ello continúan pagando salarios a personas que ya no tienen ninguna tarea que realizar; el final de estas historias suele ser la quiebra, las deudas sofocantes y la infelicidad de los empleados por irse sin haber cobrado todo su dinero. (Gardey., 2014)

En la actualidad la tercerización es la base de la economía de las empresas basadas en Internet: como se menciona en el ejemplo del sitio web, en la elaboración de un proyecto suelen estar involucrados pequeños grupos especializados, cada uno de los cuales brinda sus servicios y luego se desvincula legalmente del empleador, habiendo cobrado sus honorarios. Otro ejemplo que a veces pasa desapercibido tiene lugar en la realización de una película o de un videojuego: por lo general, las compañías cinematográficas y las desarrolladoras de videojuegos de alto presupuesto contratan a varios equipos independientes para que colaboren en objetivos bien definidos, como ser la creación de efectos especiales, la composición de la música o la capacitación física de los actores para escenas de riesgo o de destreza física. (Gardey., 2014)

## **2.5. Identificación de variables**

### **2.5.1. Variable Independiente:**

Derechos Laborales Irrenunciables

### **2.5.2. Variable Dependiente:**

Manifestación De Voluntad Como Interés Sustancial

## **CAPITULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Alcances y método de investigación**

Por el tipo de investigación el estudio reunirá las condiciones de una investigación básica en razón que se evaluará y medirá la variable en su estado natural, a fin de generar y acrecentar conocimientos teóricos (Sanchez Carlessi, 1998) pp.13.

#### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue descriptivo, porque describirá los hechos como son observados, busca especificar las propiedades importantes y relevantes del objeto de estudio.

#### **3.3. Método de investigación**

Los métodos que se utilizara en la investigación son: el método científico el cual permitirá un estudio con base científicas y de particular el deductivo, por qué; se estudiara la variable en forma general para luego estudiar en forma particular, para luego responder la hipótesis en forma concreta. (Zelayaran, 2009) pp. 89

### **3.4. Diseño de investigación**

Diseño que se planificara en el estudio es: Diseño no Experimental Transversal. Diseño no experimental; porque se trata de estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Transversal; porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. (Carrasco DS. , 2006)

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1. Población**

Son los funcionarios y abogados de especialidad asistentes a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Huancavelica y abogados especialistas de la ciudad de Huancavelica.

#### **3.5.2. Muestra**

05 Funcionarios Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Huancavelica

05 Abogados de especialidad de la ciudad de Huancavelica

#### **3.5.3. Muestreo**

No probabilístico

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se aplicara para la investigación es la encuesta, en cuanto al instrumento se utilizara el cuestionario.

### **3.7. Procesamiento de recolección de datos.**

Se Coordinará con los especialistas indicados en el muestreo.

Se aplicarán los cuestionarios a la muestra debidamente evaluados.

Se tabulará los datos estadísticos.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para la descripción e interpretación de datos que se obtendrán luego de la aplicación del instrumento, Se organizara los datos recolectados para la representación de los mismos haciendo uso del paquete estadístico IBM SPSS Statistics para Windows Vers. 24.0 y Microsoft Office-Excel 2016; en la cual se utilizara una estadística Descriptiva y para la prueba de hipótesis se usó la prueba de T de student para una muestra (Moya Calderon, R., 1990).

### **3.9. Ámbito de estudio**

La presente investigación se desarrolló en el distrito de Huancavelica, precisamente en la Dirección Regional de Huancavelica, esta oficina ubicada en la Región Huancavelica: El departamento de Huancavelica se encuentra ubicado en plena sierra sur-central del Perú. Sus coordenadas se encuentran entre los paralelos 11°16'10" y 14°07'43" de latitud sur y los meridianos de 74°16' y 75°47' de longitud oeste del Meridiano de Greenwich. Su altitud oscila entre los 1,950 y los 4,500 msnm

# **CAPÍTULO IV**

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **4.1. Resultados descriptivos**

Para la obtención de resultados se tuvo una muestra de 10 encuestados entre abogados asistentes a las Dirección Regional de Trabajo y funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo, éstos fueron parte de la población de estudio de investigación a los cuales se les aplicó el cuestionario aprobador por juicio de expertos. Las respuestas fueron sistematizadas utilizando software estadístico el cual permitió obtener los resultados que se presentan en las siguientes páginas.

Considerando que la confiabilidad del instrumento que permite medir el valor en que un cuestionario logra causar en los resultados esperado (Kerlinger, 1992), es necesario realizar el procedimiento estadístico para conocer el nivel de confiabilidad del instrumento utilizado y saber el nivel de aceptabilidad de la información suministrada.

**Tabla 1 Coeficiente de Confiabilidad de Alpha de Cronbach**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	12

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:**

Para interpretar los resultados se cita a Kerlinger (1992) quien señala que el cuestionario tiene factibilidad a través de evidencia estadística, el cual permite saber si la aplicación del mismo da resultantes esperadas.

**Tabla 2. Categorías de fiabilidad**

Puntaje	Categoría
0,53 a menos	Fiabilidad nula
0,54 a 0,59	Fiabilidad deficiente
0,60 a 0,65	Fiable
0,66 a 0,71	Muy fiable
0,72 a 0,99	Destacable fiabilidad
1	Fiabilidad perfecta

*Fuente: Herrera (1998 )*

De esta manera, usamos la escala de valoración planteada por Herrera (1998) para identificar el nivel de confiabilidad siguiendo que el valor del alfa de Cronbach es de 0.952, es decir, que el instrumento se encuentra en la categoría de destacable fiabilidad.

#### 4.1.1. Resultados descriptivos por ítem

*Tabla 3. ¿Se respeta la manifestación de voluntad del trabajador en torno a derechos laborales negociables?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	6	60,0
No	4	40,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** De conformidad con lo expuesto en la tabla 3 se puede precisar que el 60% de los encuestados considera que, si respeta la manifestación de voluntad del trabajador en torno a derechos laborales negociables, en tanto el 40% de los encuestados muestran que este respeto a la manifestación de la voluntad del trabajador no se desarrollaría.

*Tabla 4. ¿Se respeta la manifestación de voluntad del trabajador en torno a derechos laborales irrenunciables?*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	3	30,0
No	7	70,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** De conformidad con la tabla 4 se observa que el 30% de los encuestados considera que en la actualidad se respeta la manifestación de voluntad del trabajador en torno a derechos laborales irrenunciables en tanto el 70% considera que esto no es así, que en la actualidad este principio no se aplicaría en la vulneración de derechos laborales.

**Tabla 5. ¿Se respeta el interés para obrar del trabajador por condiciones mejores en su relación laboral sobre derechos renunciables?**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	6	60,0
No	4	40,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** En relación con la tabla 5 se observa que el 60% de los encuestados considera que en la actualidad se respeta el interés para obrar del trabajador por condiciones mejores en su relación laboral sobre derechos renunciables, a diferencia del 40% de los encuestados que no considera respeto.

**Tabla 6. ¿Se respeta el interés para obrar del trabajador por condiciones mejores en su relación laboral sobre derechos irrenunciables?**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	3	30,0
No	7	70,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** En relación con la tabla 6 se observa que sólo el 30% de los encuestados considera que en la actualidad existe un respeto por el interés para obrar del trabajador por condiciones mejores en su relación laboral sobre derechos irrenunciables, en tanto en gran número que representa el 70% considera que lo contrario.

**Tabla 7. ¿Se cumple el principio de derecho laboral tuitivo cuando existe manifestación de voluntad por condiciones laborales beneficiosas?**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	2	20,0
No	8	80,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** En virtud de los resultados arrojados en la tabla 7 se observa que el 20% de los encuestados considera que si Se cumple el principio de derecho laboral tuitivo cuando existe manifestación de voluntad por condiciones laborales beneficiosas en tanto el 80% de los encuestados manifestaría que ello es incorrecto o no se aplicaría.

**Tabla 8. ¿La globalización contractual en materia laboral ofrecen mejores condiciones de trabajo?**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	6	60,0
No	4	40,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2020.*

**Interpretación:**

De conformidad con la tabla se puede observar que el 60% de los encuestados considera que la globalización contractual en materia laboral ofrece mejores condiciones de trabajo, en tanto el 40% de los encuestados no está de acuerdo con que la globalización contractual no permitiría mejorar las condiciones de trabajo.

**Tabla 9. ¿La globalización contractual permite al trabajador privarse de derechos irrenunciables a cambio de mejores ingresos promedios?**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	4	40,0
No	6	60,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Interpretación:** En relación con la tabla 9 se aprecia que el 40% de los encuestados considera que la globalización contractual permite al trabajador privarse de derechos irrenunciables a cambio de mejores ingresos promedios en tanto el 60% considera que la globalización no necesariamente hace que se renuncie a derechos por obtener mejores ingresos promedios.

**Tabla 10. ¿Existe en la legislación nacional, valores de flexibilización de normas laborales en el contexto actual?**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	8	80,0
No	2	20,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Interpretación:** De la tabla 10 se tiene que el 80% de los encuestados considera que existe la legislación nacional, valores de flexibilización de normas laborales en el contexto actual, en cambio aún el 20% considera que no existiría esa flexibilización de normas laborales.

## 4.1.2. Resultados por dimensiones

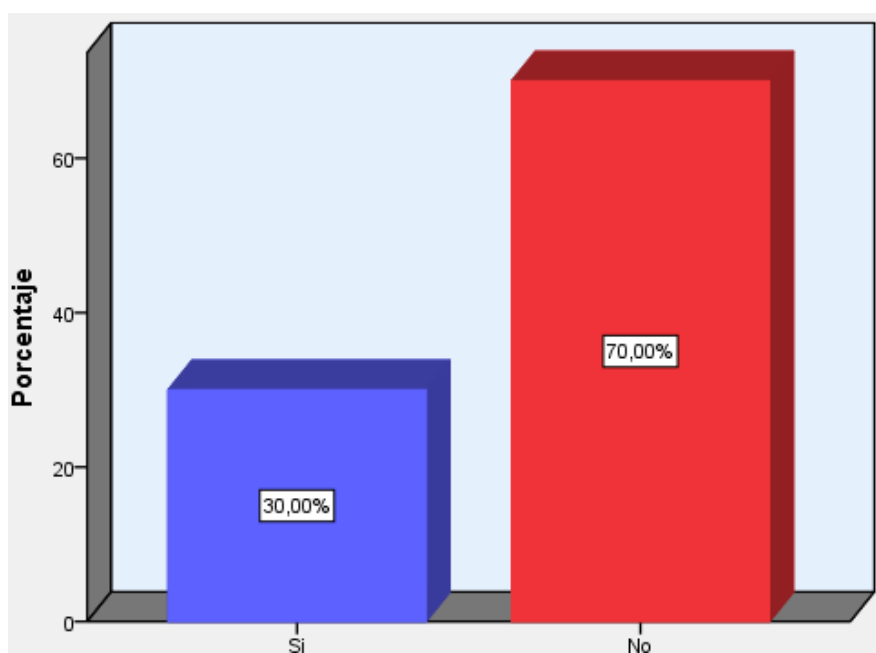
### 4.1.2.1. Resultados por dimensiones de la variable manifestación de voluntad como interés sustancial

Tabla 11. Dimensión 1: Manifestación de voluntad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	3	30,0
No	7	70,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

Figura 1: Dimensión 1: Manifestación de voluntad



Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Interpretación:** De la tabla 11 se tiene que el 30% de los encuestados considera que existiría una manifestación de la voluntad como una nota que permite distinguir entre hecho y acto jurídico, y es que los efectos jurídicos derivan, respectivamente, de la naturaleza o de la voluntad, en tanto el 70%

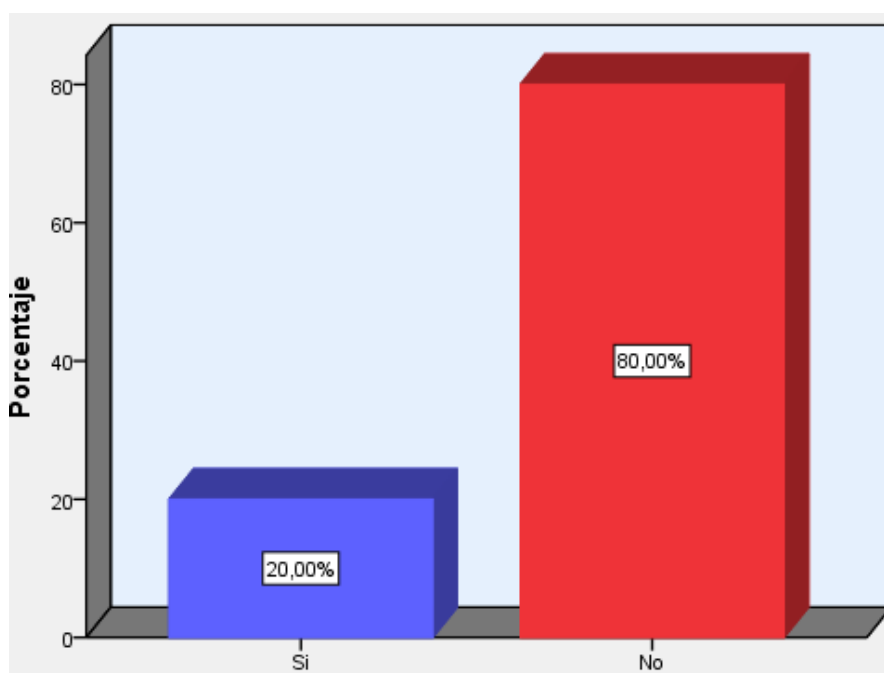
considera que esta manifestación de voluntad en el marco laboral no se estaría dando a cabalidad.

**Tabla 12. Dimensión 2: Interés sustancial y condición más beneficiosa**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	3	30,0
No	7	70,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Figura 2. Interés sustancial y condición más beneficiosa**



Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Interpretación:** De la tabla 12 se tiene que el 30% de los encuestados considera que en la actualidad si existe una condición más beneficiosa en el ámbito laboral puesto que las entidades proporcionarían a los trabajadores

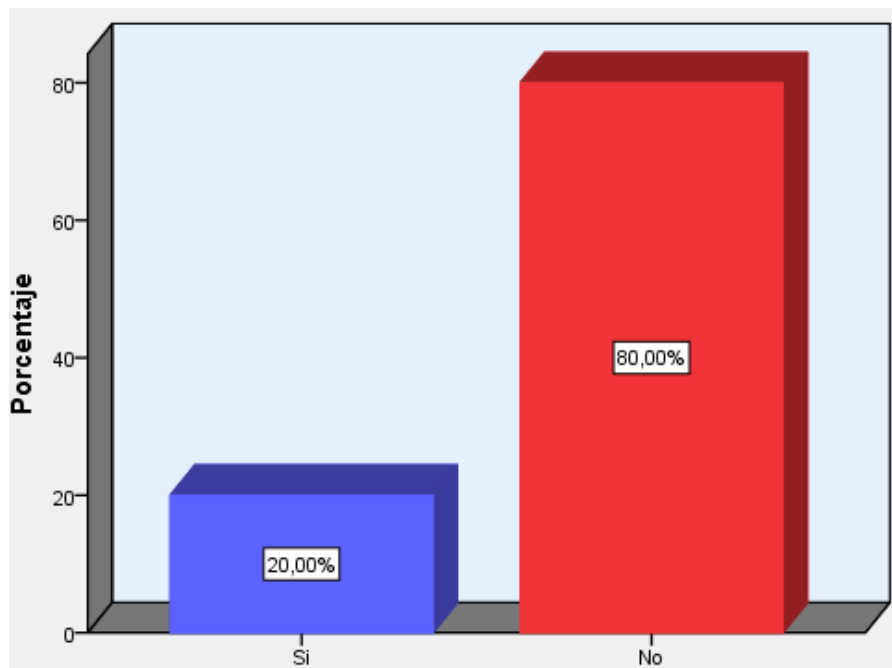
un tratamiento más favorable, el cual sigue la voluntad inequívoca del empleador al punto que quede exprese en las relaciones de trabajo.

**Tabla 13. Derecho laboral tuitivo**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	2	20,0
No	8	80,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Figura 3. Derecho laboral tuitivo**



Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Interpretación:** De la tabla 13 se tiene que el 20% de los encuestados considera que en la actualidad este principio como parte de la estructura del derecho del trabajo, tiene base sólida y responde, en el principio protector, a la desigualdad que existe y existirá entre el trabajador y empleador. En

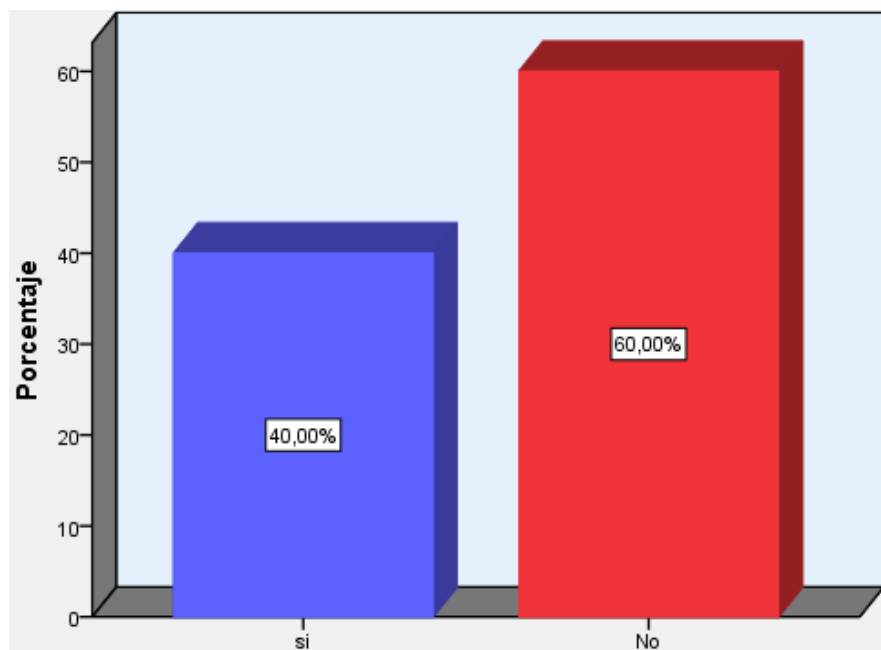
tanto el 80% considera que este principio no se estaría desarrollando idóneamente en el marco laboral.

**Tabla 14. Dimensión 4: Globalización contractual laboral**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	4	40,0
No	6	60,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Figura 4. Globalización contractual laboral**



*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** De la tabla 14 se tiene que el 40% de los encuestados considera que en la actualidad y considerando al fenómeno de la globalización y en relación al ámbito jurídico-laboral se tiene una triple dimensión: la personal, la económica y la normativa, que fija los mínimos de Derecho necesarios a través de los mecanismos legales, en cambio un

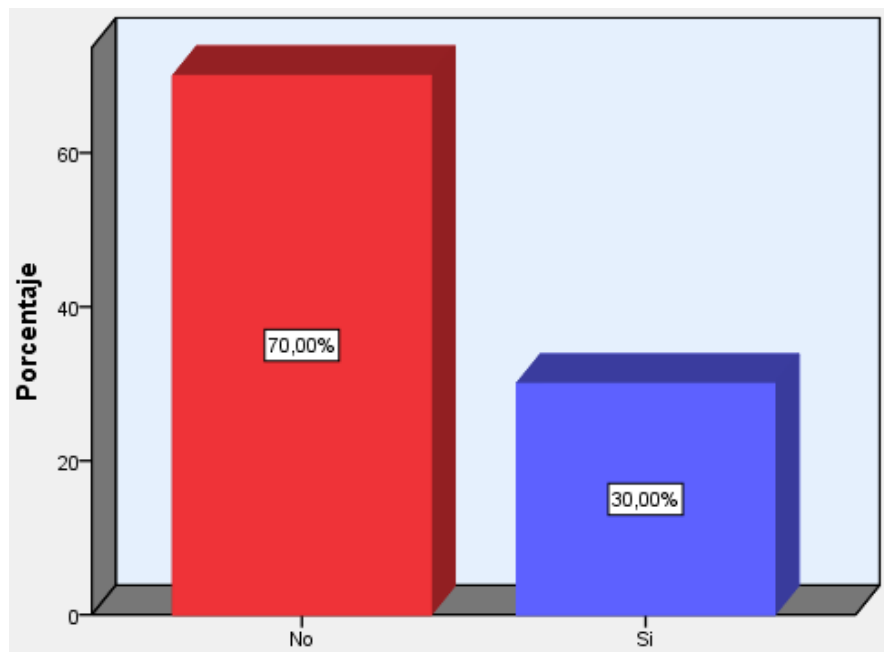
60% de los encuestados considera que las mejoras laborales aún estarían lejos de alcanzarse aun en este contexto de globalización.

**Tabla 15. Dimensión 5: Flexibilización laboral**

Columna	Frecuencia	Porcentaje válido
No	7	70,0
Si	3	30,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Figura 5. Flexibilización laboral**



*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** De la tabla 15 se tiene que el 70% de los encuestados considera que en la actualidad aún no se ha logrado desarrollar trabajos con el concepto de flexibilidad, puesto que los acuerdos entre los trabajadores y los empleadores no permiten mayor margen de maniobra para definir días y horarios de trabajo. En tanto un 30% considera si se tiene esta flexibilidad y que se podrían mostrar a través de convenios y/o acuerdos internos.

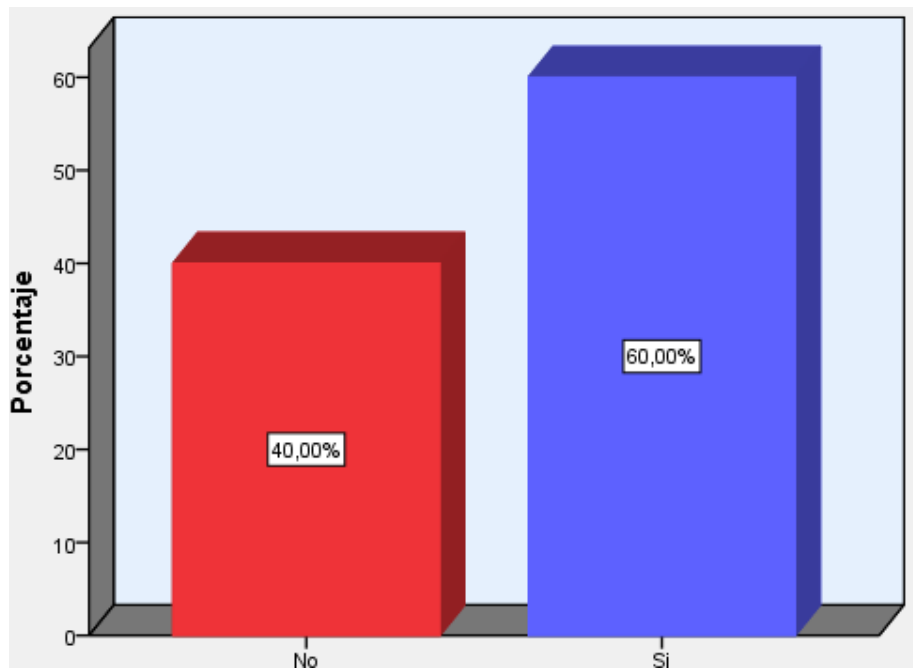
#### 4.1.2.2. Resultados por dimensiones de la variable derechos laborales irrenunciables

Tabla 16. Dimensión 6: Derechos laborales irrenunciables

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
No	4	40,0
Si	6	60,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

Figura 6. Derechos laborales irrenunciables



Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Interpretación:** De la tabla 16 se tiene que el 40% de los encuestados considera que en la actualidad este principio de irrenunciabilidad se encuentra en los contratos como parte de la protección laboral, en tanto el 60% manifiesta que este principio se encuentra presente en los contratos ya

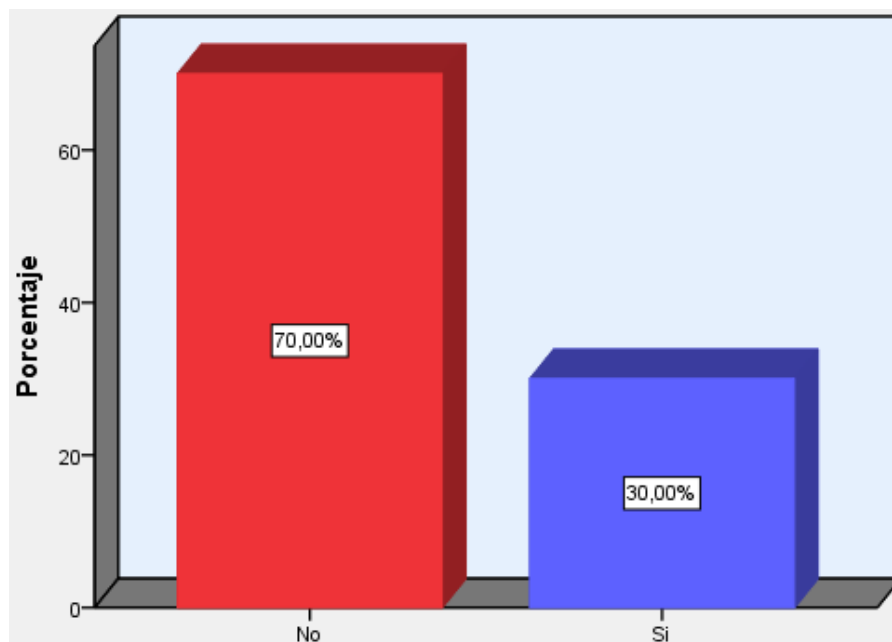
que de no hacerlo se presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.

**Tabla 17. Dimensión 7: Protección de derechos laborales mínimos y condición más beneficiosa**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
No	7	70,0
Si	3	30,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Figura 7. Protección de derechos laborales mínimos y condición más beneficiosa**



Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Interpretación:** De la tabla 17 se tiene que el 70% de los encuestados considera que en la actualidad no se estaría considerando la protección de derechos mínimos en un contrato, en cambio sólo un 30% considera que

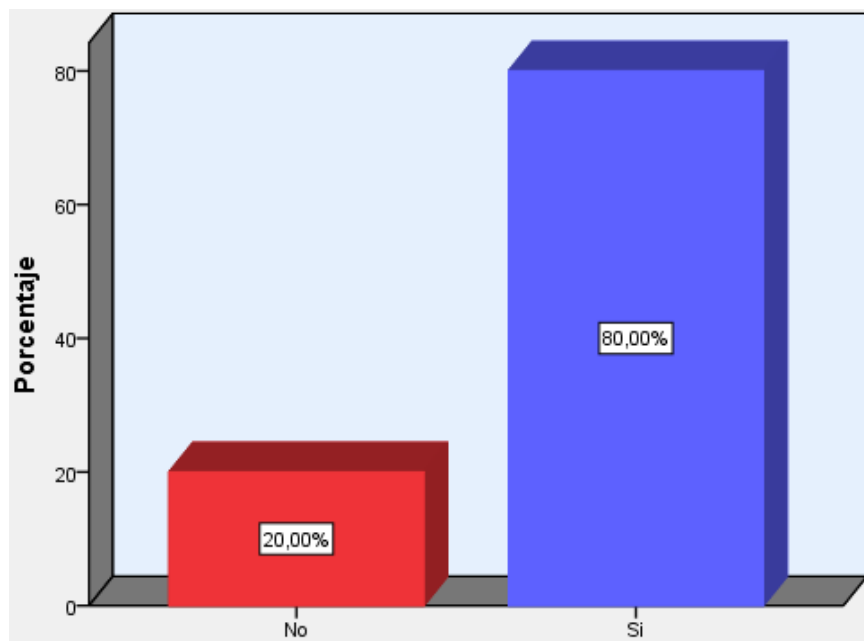
efectivamente existe una mejora en la calidad de vida en el trabajo producto de una protección a los derechos laborales mínimos.

**Tabla 18. Dimensión 8: Globalización y derechos laborales**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
No	2	20,0
Si	8	80,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Figura 8. Globalización y derechos laborales**



*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** De la tabla 18 se tiene que el 20% de los encuestados considera que el derecho laboral no se ha desarrollado como tal, más aun constituyendo que éste es un derecho fundamental que constituye desarrollar un medio idóneo para desarrollarse laboralmente, así solo un 80% de los encuestados considera que existen mejoras en el ámbito laboral,

los cuales se evidencian en el respeto por los derechos laborales mínimos en el escenario del derecho laboral en plena globalización digital.

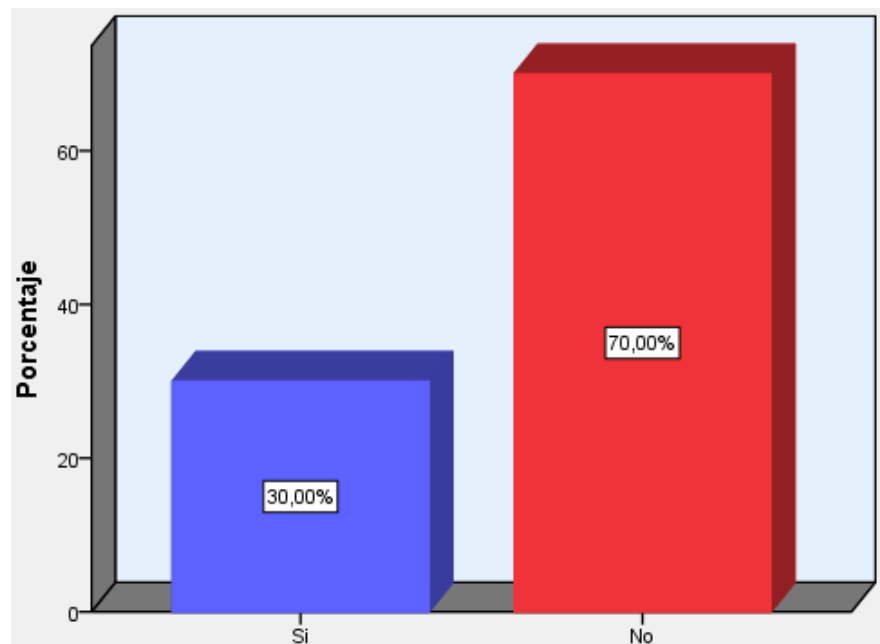
#### 4.1.2.3. Resultados por variables

**Tabla 19. Variable 1: Manifestación de voluntad como interés sustancial**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	3	30,0
No	7	70,0
Total	10	100,0

Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Figura 9. Variable 1: Manifestación de voluntad como interés sustancial**



Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.

**Interpretación:** De la tabla 19 se tiene que el 30% de los encuestados está de acuerdo con la variable: Manifestación de voluntad como interés sustancial, considerando que la voluntad se desdobra en voluntad interna o negocial, que

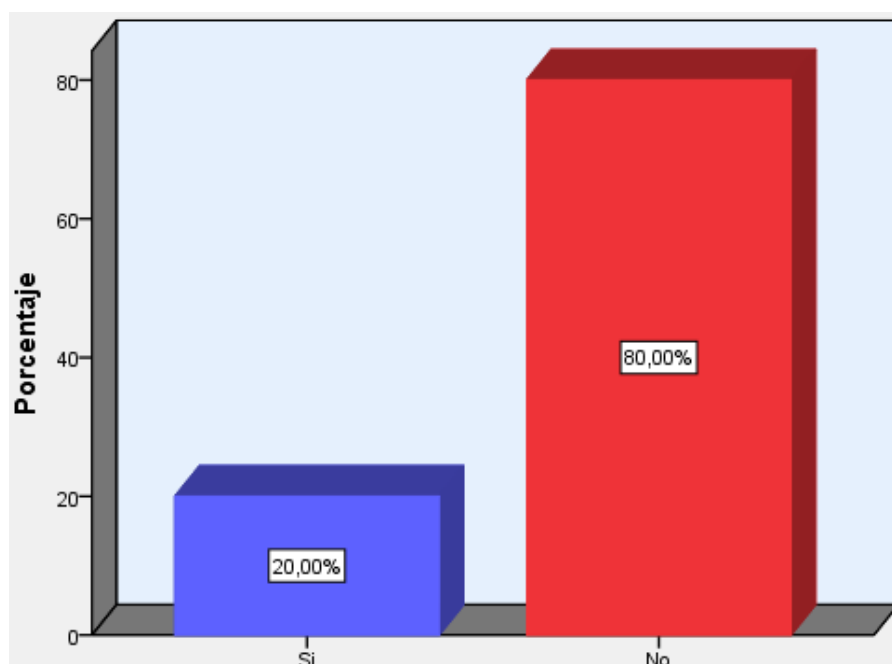
no es otra cosa que lo que realmente ha deseado el agente en su fuero interno y voluntad declarada es la voluntad exteriorizada por medio de declaraciones y comportamientos; en tanto el 70% de los encuestados estaría en desacuerdo o no lo consideraría porque falta trabajar más y desarrollar este aspecto en las transacciones labores puesto que en el derecho no se toma en cuenta una declaración de voluntad cualquiera, se cuida de su realidad, de su consonancia con el verdadero e íntimo querer del agente y de su sometimiento al ordenamiento jurídico en material laboral.

**Tabla 20. Variable 2: Derechos laborales irrenunciables**

Categoría	Frecuencia	Porcentaje válido
Si	2	20,0
No	8	80,0
Total	10	100,0

*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Figura 10. Variable 2: Derechos laborales irrenunciables**



*Fuente: Elaboración propia, febrero 2022.*

**Interpretación:** De la tabla 20 se tiene que el 20% de los encuestados está de acuerdo con el enunciado sobre los derechos laborales como irrenunciables, es decir, que para ellos este principio se ha venido implementando adecuadamente, sin embargo, el 80% de los encuestados considera que no, que se necesitaría mejorar la protección de derechos en materia laboral, por eso son inválidos los actos de renuncias de derechos no disponibles. Es decir, prohíbe que, por medio de un acto de disposición, el titular de un derecho renuncie a un derecho establecido en una norma imperativa.

## **4.2. Contrastación de la hipótesis**

### **4.2.1. Hipótesis general**

- Planteamiento de la hipótesis general

$H_1$  = La razón principal son los contenidos de la globalización contractual laboral, Flexibilización laboral y condición más beneficiosa de actualidad para valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018.

$H_0$  = La razón principal NO son los contenidos de la globalización contractual laboral, Flexibilización laboral y condición más beneficiosa de actualidad para valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018.

- Nivel de significancia

El análisis estadístico con el cual se ha realizado el presente trabajo se ha desarrollado bajo un 0.05 de nivel de significancia, es decir, que se ha considerado un máximo de 5% de error que estamos dispuestos a aceptar la hipótesis de investigación

- Selección del estadístico de prueba

Se ha considerado el estadístico de prueba  $r$  de Pearson, ya que es un tipo de coeficiente empleado para la estadística descriptiva con datos cuantitativos que nos permitirán ver la relación entre las mismas.

El coeficiente de correlación lineal de Pearson se define matemáticamente con la ecuación siguiente:

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

$r$  = coeficiente de correlación de Pearson

$\sum xy$  = sumatoria de los productos de ambas variables

$\sum x$  = sumatoria de los valores de la variable independiente

$\sum y$  = sumatoria de los valores de la variable dependiente

$\sum x^2$  = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable independiente

$\sum y^2$  = sumatoria de los valores al cuadrado de la variable dependiente

$N$  = tamaño de la muestra en función de parejas

- El valor de  $P$

El valor de  $P$ , es la cifra que se obtiene como parte del procesamiento estadístico y permite conocer la magnitud del error con que una frecuencia ocurre, de esta manera a través de este dato podemos tomar la decisión de aprobar o no la hipótesis de investigación. Cabe señalar que este valor debe ser menor o igual al valor de la significancia estadística, que en este caso es 0.05, es decir, que para aprobar la hipótesis de

investigación es necesario que el P - valor debe ser igual o menor al nivel de significancia, es decir, se aprueba la  $H_a$  si:  $P \text{ valor} \leq \alpha$  (Supo, 2017). Para este caso, el valor del P-valor debería ser menor a 0.05 (5%)

A continuación, se muestra los resultados del procesamiento de datos.

**Tabla 21. Contratación de la hipótesis general con el estadístico de prueba de r de Pearson**

Variables	Datos	Manifestación de voluntad como interés sustancial	Derechos laborales irrenunciables
Manifestación de voluntad como interés sustancial	Correlación de Pearson	1	,661**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	18	18
Derechos laborales irrenunciables	Correlación de Pearson	,661**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	18	18

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente: Base de Datos, febrero 2022.*

- Toma de decisión

Como se observa en la tabla 21, el valor que nos interesa para aceptar o no la hipótesis de investigación es el p-valor o la significación bilateral,  $P\text{-valor}=0.003$  (0.3%), es decir, que estadísticamente la probabilidad de equivocarse al aceptar la hipótesis de investigación es menor al 5% planteado en el margen de error, de esta manera se concluye que: LA RAZÓN PRINCIPAL SON LOS CONTENIDOS DE LA GLOBALIZACIÓN CONTRACTUAL LABORAL, FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DE ACTUALIDAD PARA VALORAR LA

MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD COMO INTERÉS SUSTANCIAL EN LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES, EN APRECIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE HUANCAMELICA, 2018.

**4.2.1.1. Hipótesis específica 1**

- Planteamiento de la hipótesis específica 1

H1 = Protección del más débil de la relación laboral por ende la indisponibilidad de derechos mínimos, son las razones jurídicas no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales.

H0 = Protección del más débil de la relación laboral por ende la indisponibilidad de derechos mínimos, NO son las razones jurídicas no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales

A continuación, se muestra los resultados del procesamiento de datos.

**Tabla 22. Tabla de contrastación de hipótesis específica 1 con el estadístico de prueba r de Pearson**

Variables	Datos	Derechos laborales irrenunciables	Manifestación de voluntades
Derechos laborales irrenunciables	Correlación de Pearson	1	,661**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	18	18
Manifestación de voluntad	Correlación de Pearson	,661**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	18	18

---

\*\*.

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

- Toma de decisión

Como se observa en la tabla 22, el valor que nos interesa para aceptar o no la hipótesis de investigación es el p-valor o la significación bilateral, P-valor=0.003 (0.3%), es decir, que estadísticamente la probabilidad de equivocarnos al aceptar la hipótesis de investigación es menor al 5% establecido en el margen de error, de tal manera se concluye que: PROTECCIÓN DEL MÁS DÉBIL DE LA RELACIÓN LABORAL POR ENDE LA INDISPONIBILIDAD DE DERECHOS MÍNIMOS, SON LAS RAZONES JURÍDICAS NO RECONOCER COMO INTERÉS SUSTANCIAL DEL TRABAJADOR SU MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD FRENTE A LA DENOMINADA IRRENUNCIABILIDAD DE SUS DERECHOS LABORALES.

#### 4.2.1.2. *Hipótesis específica 2*

- Planteamiento de la hipótesis específica 2

$H_1$  = La Flexibilización laboral y condición más beneficiosa del avance conceptual de la globalización son conceptos por los que se debe entender que la Manifestación de voluntad es factor de interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.

$H_0$  = La Flexibilización laboral y condición más beneficiosa del avance conceptual de la globalización NO son conceptos por los que se debe entender que la Manifestación de voluntad es factor de interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.

A continuación, se muestra los resultados del procesamiento de datos.

***Tabla 23. Contrastación de la hipótesis específica 2 con el estadístico de prueba  $r$  de Pearson***

Variables	Datos	Flexibilización laboral	Interés sustancial y condición más beneficiosa
Flexibilización laboral	Correlación Pearson	de 1	,250
	Sig. (bilateral)		,007
	N	18	18
Interés sustancial y condición más beneficiosa	Correlación Pearson	de ,250	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	18	18

*\*\*.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente:* Base de Datos, 2022.

#### - Toma de decisión

Como se observa en la tabla 23, el valor que nos interesa para aceptar o no la hipótesis de investigación es el p-valor o la significación bilateral, P-valor=0.007 (0.7%), es decir, que es menor al 5% de margen de error al aceptar la hipótesis de investigación concluyendo que: LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA DEL AVANCE CONCEPTUAL DE LA GLOBALIZACIÓN SON CONCEPTOS POR LOS QUE SE DEBE ENTENDER QUE LA MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD ES FACTOR DE INTERÉS SUSTANCIAL DEL TRABAJADOR FRENTE A LA IRRENUNCIABILIDAD DE SUS DERECHOS LABORALES.

#### 4.2.1.3. Hipótesis específica 3

- Planteamiento de la hipótesis específica 3

$H_1$  = No existe causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral

$H_0$  = Existe causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral

A continuación, se muestra los resultados del procesamiento de datos.

**Tabla 24. Contrastación de la hipótesis específica 3 con el estadístico de prueba e de Pearson**

Variab les	Datos	Manifestaci ón de voluntad	Interés sustancial y condición más beneficiosa
Manif estació n de volunt ad	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1  18	,661**  18
Interés sustan cial y condic ión más benefi ciosa	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,661**  ,003 18	1  18

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

*Fuente: Base de Datos, 2022.*

- Toma de decisión

Como se observa en la tabla 24, el valor que nos interesa para aceptar o no la hipótesis de investigación es el p-valor o la significación bilateral, P-valor=0.003 (0.3%), es decir, que es menos

al 5% del margen de error que estamos dispuestos a aceptar al escoger la hipótesis de investigación concluyendo que: NO EXISTE CAUSA ACTUAL QUE POSIBILITE, MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD COMO ELEMENTO DEL INTERÉS SUSTANCIAL EN EL DERECHO LABORAL.

### **4.3. Discusión de resultados**

#### **4.3.1. De las hipótesis de la investigación**

Respecto a nuestra hipótesis de investigación, Se tiene que existe suficiente evidencia estadística a fin de considerar los contenidos de la globalización contractual laboral, flexibilización laboral y condición más beneficiosa, a fin de tener en consideración la manifestación de voluntad del trabajador como interés sustancial a fin de que se decida respecto a los derechos laborales irrenunciables. Seguidamente anotamos algunas discusiones con los precedentes a nuestra investigación.

#### **4.3.2. Discusión de resultados y referentes bibliográficos.**

- Con Almada Lima (2016), En su tesis doctoral: La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad, desarrolla pertinente a nuestra averiguación en el sentido que analiza los cambios en el mundo del trabajo que impactaron no sólo en las legislaciones en los países centrales y periféricos, sino también en sus Constituciones materiales. El derecho al trabajo y en condiciones dignas se ve afectado. Ocurre con nuevas formas de contratación y el uso de la fuerza de trabajo. Además, hay una huida en la responsabilidad por los derechos laborales, sea por la contratación de terceras empresas, sea por el retorno a formas de contratación en el marco civil, socavando las fronteras de la relación de empleo. Coincidimos con el análisis del contenido del derecho al trabajo digno y demás implicaciones en su dimensión individual, como es el derecho a acceder a un puesto de

trabajo en condiciones de igualdad, de mantenerse en él con protección jurídica y a no ser despedido sin causa. Y, en su dimensión objetiva, como obligación del Estado a promocionar políticas de empleo. Otra coincidencia a nuestro hallazgos son la necesidad de una **libre contratación y libre elección debían ser respetadas frente al Estado**. Otro aspecto histórico relevante en si la expansión y crisis del constitucionalismo liberal, durante la primera mitad del siglo XIX y se consolida con el llamado constitucionalismo social, en el período del post-guerra, es decir en la segunda mitad del siglo XX donde el **derecho al trabajo pasa así de entenderse como simple libertad para contratar**, asunto que entiende nuestra investigación.

Otro aspecto de coincidencia es la conclusión de que el mercado es visto como un factor neutro y autónomo de la política, así podríamos romper paradigmas como el respeto irrestricto a los denominados derechos laborales irrenunciables, incluso cuando las condiciones de mercado sin duda son mejores. Así, **desde el punto de vista jurídico, estos procesos producen una alteración significativa en el sistema de fuentes. La norma legal pierde terreno en beneficio de la norma “negociada”, perdiendo su antiguo carácter de derecho indisponible.**

- Con Wagner De Tizon (2011), de su tesis doctoral que refiere a las limitaciones a la autonomía de la voluntad. Expresa que la autonomía de la voluntad es un principio general del Derecho Civil. La misma consiste en la libertad que reconoce el ordenamiento jurídico a los individuos, a fin de que los mismos autorregulen sus intereses, dicha autonomía se manifiesta a través del acto jurídico, herramienta que el derecho otorga a los sujetos para crear, modificar, transferir o aniquilar sus derechos y obligaciones. Al contexto de nuestras conclusiones que refiere el traslado de dichas prerrogativas del derecho privado hacia el derecho laboral, afín de que la autonomía de la voluntad debería propender a disponer de los denominados derechos irrenunciables,

cuando sea oportuno y favorable al trabajador. Otra importante conclusión que afirma nuestras hipótesis es que aunque la autonomía está presente en todo el derecho privado, es el campo de los contratos donde su actuación es más destacada, es decir el contrato como especie de acto jurídico, es el instrumento a través del cual se canaliza la iniciativa privada, la autonomía privada no es absoluto, si no que se encuentra limitado por el orden público, la moral y las buenas costumbres, así como por una serie de restricciones que se han multiplicado en los últimos años y que reconocen su causa en distintos factores políticos, sociales y económicos, en este sentido los factores de coincidencia es la autónoma de la voluntad.

- Con Figuroa Gutarra (2009), con su tesis doctoral titulado: Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad, cuyo objeto sobre la irrenunciabilidad de derechos laborales o principal fue efectuar un análisis integral, bajo una perspectiva filosófica, constitucional y laboral, la tesis desarrolla su temática a partir de un análisis de la realidad peruana, que la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral se centra en un núcleo de derechos indisponibles, debajo de cuyo ámbito hay indisponibilidad y sobre el cual, sí existe renunciabilidad, a lo cual debe sumarse la valoración de taxatividad que emane de norma legal. La renunciabilidad que señala deberá cumplir requisitos taxativos, al mismo que debemos añadir cuando existan mejoras de trato y de ingresos cuando se dan las condiciones no sólo normativa si no de avance tecnológicos. Otro aspecto de coincidencia es respecto que aunado reviste especial interés la teoría de la flexibilización de los derechos laborales, tendencia y corriente social que impuso en todo el mundo una menor rigidez en la estimación de los derechos de los trabajadores. Esta flexibilización también deberá trasladarse a ponderar la manifestación de voluntad del trabajador.

#### 4.3.3. Aporte de la tesis.

El aporte del presente trabajo de investigación enuncia los conceptos de: Manifestación de voluntad como interés sustancial, en relación directa a los denominados derechos laborales irrenunciables, que existen derechos laborales que de manera unilateral el trabajador pueda disponer, en contrario a lo que corresponde por ley, ya que su manifestación de voluntad al respecto, está bloqueada por norma. Siendo, que en un contexto de realidad laboral, donde la tecnología global, ya cambio los contratos laborales que en muchos casos ya traspaso por ejemplo el principio de estabilidad laboral, la contraprestación *intuitio personae* e individual, el contrato de adhesión, la exigencia de dependencia y supervisión entre otros conceptos clásicos de la relación laboral, a ello se suma lo desfasado en la actualidad, de seguir erigiendo este principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, cuando también está latente los contenidos de su manifestación de voluntad a renunciar a ciertos derechos que le viabilizaran otros de interés muy personalísimos y singular a éste. Hacemos énfasis que las circunstancias modernas de contratación laboral ya hace rato han afectado principios tuitivos laborales huyendo del derecho laboral, hacia los tipos de contrato laboral a través, como son la tercerización, intermediación, subcontratación o descentralización empresarial, que desarraigan al trabajador de las empresas en que prestan servicios, trasladando entonces responsabilidades que el derecho laboral constitucional exigen al empleador. Es decir, estamos hoy en el dilema si seguimos amparando derechos que muchas veces ya son de decisión contractual del trabajador con el empleador, o damos pase a flexibilizar aún más nuestras normas en relación a la voluntad de las partes, claro ésta, siempre en tanto y cuanto este sea de mejor comodidad e interés del trabajador.

## Conclusiones

Los resultados estadísticos nos permiten sostener que:

1. La razón principal son los contenidos de la globalización contractual laboral, Flexibilización laboral y condición más beneficiosa de actualidad para valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018. Corroborado con el P-valor = 0.003 (0.3%), es decir, es decir que estadísticamente es mínima la probabilidad de equivocarnos al aceptar la hipótesis de investigación.
2. La Protección del más débil de la relación laboral por ende la indisponibilidad de derechos mínimos, son las razones jurídicas no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales. Esto fue corroborado con el P-valor = 0.003 (0.3%), es decir, que estadísticamente la probabilidad de equivocarnos al aceptar la hipótesis de investigación es mínima.
3. En cuanto a la flexibilidad laboral se concluye que: La Flexibilización laboral y condición más beneficiosa del avance conceptual de la globalización son conceptos por los que se debe entender que la Manifestación de voluntad es factor de interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales. El P-valor hallado fue de 0.007 (0.7%), es decir, que estadísticamente la probabilidad de equivocarnos al aceptar la hipótesis de investigación es mínima.
4. Se concluye que: No existe causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral. Teniendo evidencia estadística con el P-valor hallado fue de 0.003 (0.3%), es decir, que estadísticamente la probabilidad de equivocarnos al aceptar la hipótesis de investigación es menor al 5% del margen de error planteado.

## **Recomendaciones**

1. Se debe de reconocer nuevas valoraciones en referencia a los contenidos de la globalización contractual laboral, Flexibilización laboral y condición más beneficiosa de actualidad para valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en las resoluciones que deciden conflictos laborales en relación a los denominados derechos irrenunciables.
2. Se debería dar paso a revalorar conceptos como de la Protección del más débil de la relación laboral por ende la indisponibilidad de derechos mínimos, a fin de coadyuvar a reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales.
3. Se debe de reconocer los hechos modernos de flexibilización laboral y condición más beneficiosa del avance conceptual de la globalización son conceptos por los que se debe entender que la Manifestación de voluntad es factor de interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.
4. Se deberá aperturar la posibilidad de que la Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral, en pro de un derecho laboral moderno acorde a los tiempos que vivimos.

## Referencias bibliográficas

- Albaladejo, M. (1972). *Instituciones de derecho civil* (2ª. ed. ed.). Barcelona : Bosch .
- Almada Lima, C. C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Alonso Olea, M. (1987). *Derecho del trabajo* (10ª. ed. ed.). Madrid : Artes Gráficas Benzal .
- Baylos Grau, A. (1991). *Derecho del trabajo: modelo para armar*. Madrid : Trotta.
- Baylos, A. (1991). *Derecho del trabajo: modelo para armar* . Madrid : Trotta .
- Bronstein, A. (1990). La Flexibilización del Trabajo. Panorama General. AA.VV. *La Flexibilización del Trabajo. Un Estudio Internacional*.
- Buen, N. d. (1986). *La decadencia del contrato* (2ª. ed. ed.). México: Porrúa.
- Cabanellas, d. l. (1993). *Diccionario juridico elemental*. Heliasta.
- Camerlynck, G. H. (1968). *Contrat de travail* (Vol. t. I). París: Traite de Droit du Travail.
- Cariota Ferrara, L. (1949). *Il negozio giuridico* . Nápoles : Morano Editore .
- Carnelutti, F. (1955). *Teoría general del derecho*. Madrid: Revista de Derecho Privado .
- Carrasco DS. . (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Castán Tobeñas, J. (1971). *Derecho civil español, común y foral* (11ª. ed. ed.). Madrid : Reus .
- Cessari, A. (1959). *Interposición Fraudulenta Derecho Trabajo* . Milan: D. Giuffre .
- Cinjul, C. d. (2007). *LAS LIMITACIONES A LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD*. San José de Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Coriat, B. (1995). *Pensar al Revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI Editores.
- Coviello, N. (1924). *Manuale di Diritto Civile italiano* (3ª. ed. ed.). Milán: Societa Editrice Libreria.

- De Castro y Bravo, F. (1971). *El negocio jurídico* . Madrid : Instituto Nacional de Estudios Jurídicos.
- De la Villa Gil, L. (1970). El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Revista de Política Social*.(No. 70.).
- Devis Echandía, H. (1984). *Teoría general del proceso*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Díez-Picazo, L. (1977). *El principio de la buena fe*. Madrid: Civitas.
- Encicl.Civitas. (1995). *Enciclopedia jurídica básica*. Madrid: Civitas.
- Encicl.Giuffré. (1959). *Enciclopedia del Diritto*, . Milán : Giuffré Editore.
- Espasa. (1991). *Gran diccionario de sinónimos y antónimos*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Espert Sanz, V. (1968 ). *La frustración del fin del contrato* . Madrid : Tecnos .
- Fernandez Lopez, M. G. (1994). *Temas de Derecho del Trabajo*. Editorial Centro de Estudios Ramón Cáceres.
- Ferrante, M. (1950). *Negozió Giuridico* . Milán : Giuffré Editore .
- Ferreira Rubio, D. M. (1984). *La buena fe* . Madrid : Editorial Montecorvo .
- Ferreira Rubio, D. M. (1984). *La buena fe* . Madrid : Montecorvo .
- Ferro Delgado, V. (2004). El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano. En *Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez* (pág. 111). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Figueroa Gutarra, E. V. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Fuentes Puelma, C. (1996). *Estudios sobre derecho del trabajo y relaciones laborales* . Valparaíso : Edeval .
- García Maynez, E. (2009). *Introducción al estudio del derecho* . Mexico: librería Porrúa S.A.
- García Mezquita, Y. (2005). <http://www.scielo.org.mx>. (2. 1.-1. Economía UNAM, Ed.) Recuperado el 14 de agosto de 2019, de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-952X2005000200009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2005000200009&lng=es&tlng=es).

- Gardey., J. P. (2014). (<https://definicion.de/tercerizacion/>). Recuperado el 14 de agosto de 2019, de (<https://definicion.de/tercerizacion/>)
- Giorgiani, M. (1974). *La causa del negozio giuridico*. Milán : Giuffré Editore .
- Gomez Valdez, F. (2006). *La Ley Procesal de Trabajo. Análisis secuencial, doctrinario, jurisprudencial y comparado*. Lima: Editorial San Marcos.
- Gonzales Hunt, C. (2004). La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos. En S. P. Social, *En “Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano”*. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez.
- González Linares, N. (2014). *Lecciones de Derecho Procesal Civil, El proceso civil peruano*. Lima: Jurista editores.
- Grijalba, A. R. (1902). *El contrato de trabajo* . Madrid : Francisco Beltrán Librería Española y Extranjera .
- Hernández Gil, A. (1983 ). *Derecho de obligaciones*. España: Centro de Estudios Ramón Areces .
- Hernández Gil, A. (1987). *Obras completas* . Madrid : Espasa-Calpe .
- Hernandez Sampietri, R. (1991). *Metodología de la Investigación* (4ta. ed.). Ciudad de Mexico: McGrawHill.
- Herrera, A. (1998 ). *Notas sobre Psicometría* . Bogotá : Universidad Nacional de Colombia.
- Josserand. (1939). *De L'sprit des droits et de leur relativite* . París .
- Kahn-Freud, O. (1987). *Trabajo y derecho*. Madrid : Ministerio de Trabajo.
- Kerlinger, F. (1992). *del comportamiento: técnicas y métodos*. México: Interamericana/ McGraw-Hill Editores S.A.
- Lastra Lastra, J. M. (2003). Autonomía de la Voluntad en las Relaciones de Trabajo. *Revista de Derecho Privado - Nueva Epoca*, 109-136 .
- Magistratura, A. d. (2004. ). *Módulo Derecho Laboral, Colectivo del Trabajo y Proceso Laboral*. Lima.

- Mélich Orsini, J. (1997 ). *Doctrina general del contrato* . Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales .
- Messineo, F. (2018). *Doctrina General Del Contrato*. Olejnik.
- Montero de San Vicente, O. (1991). ‘*Flexibilidad del trabajo y derecho del trabajo*’, *La flexibilización laboral en Venezuela*. Caracas : Editorial Nueva Sociedad.
- Montoya Melgar, A. (1997). *Derecho del trabajo* (18<sup>a</sup>. ed. ed.). Madrid : Tecnos .
- Morello, A. M. (1975). *Ineficacia y frustración del contrato* . Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Moya Calderon, R. ( 1990). ‘*Estadística Descriptiva*’. Lima: Editorial San Marcos.
- Neves Mujica, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Ara Editores.
- Novado Fernández, M. J. (1999). *El ejercicio del derecho del honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo* . Valencia : Tirant lo Blanch .
- Novak, F. y. (2004). *Derecho Internacional de los Derechos Humanos*”. Lima: Academia de la Magistratura. Primera edición.
- Palomeque López, M. C. (2000). *Derecho del trabajo* (8<sup>a</sup>. ed. ed.). Madrid : Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Palomeque López, M. C. (2018 ). *Derecho del Trabajo* . Madrid : Universitaria Ramón Areces .
- Pasarelli, F. S. (1964). *Doctrinas generales del Derecho civil*. Madrid : Revista de Derecho Privado .
- Pla Rodríguez, A. (1978 ). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires : Ediciones Depalma .
- Plá Rodríguez, A. (1992). ‘‘Otra inversión de tendencias en la seguridad social: de la solidaridad al egoísmo’’. *Revista Española de Derecho de Trabajo, noviembre-diciembre de 1992*(núm. 56 ) .
- Pugliatti, S. (1943). *Introducción al estudio del derecho civil*. México: Porrúa.
- Rioja Bermudez, A. (4 de febrero de 2010). <http://blog.pucp.edu.pe>. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2010/02/04/interés-y-legitimidad-para-obrar-como-presupuestos-procesales/>

- Rocco, U. (1983). *Tratado de derecho procesal civil, parte general*. Bogotá: Temis-Depalma.
- Rodríguez Cazorla, L. A. (2008). *La legitimidad para obrar en el proceso civil peruano*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Romagnoli, U. (1988). *Técnicas normativas de gestión del trabajo*. Madrid : Universidad Complutense Revista de la Facultad de Derecho.
- Romagnoli, Umberto. (1990). “La déréglementation et les sources du droit du travail”. *Revue Internationale de Droit Comparé*.
- Romagnoli, Umberto. (1992). “Las transformaciones del derecho del trabajo”. *Debate Laboral Costa Rica*( año V núm. 12 ), 13.
- Romano, S. (1964). *Fragmentos de un diccionario jurídico*. Buenos Aires: EGEA.
- Romero Coloma, A. M. (1990). *Problemática de la buena fe en el ordenamiento jurídico* . Madrid : Tapia .
- Sala Franco, T. e. (1992). *Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sanchez Carlessi, H. y. (1998). “*Metodología y Diseño en la Investigación Científica*”,. Mantaro.
- Savigny, F. (1889). *Sistema del diritto romano attuale* (Vol. t. III). Turín .
- Scialoja, V. (1950). *Negozi giuridici* (5ª. reimpr ed.). Roma: Foro Italiano.
- Scognamiglio, R. (1950). *Contributo allá teoria del negozio giuridico*. Nápoles : Casa Editrice Dott Eugenio Jovene.
- Stolfi, G. (1947). *Teoría del negozio giuridico*. Padua: Cedam.
- Supiot, A. (1996). *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Supo, J. (2017). Error tipo I, Nivel de significancia, P-valor. Recuperado el 15 de Noviembre de 2019, de <https://www.youtube.com/watch?v=oiPzIKWkxyA>
- Tesauro, A. (1932). *Atti e negozi giuridice*. Perugia: Tipografía Guerrero Guerra.
- Toyama Miyagusuku, J. (junio de 2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales Normativa, jurisprudencia y realidad. *Revista IUS ET VERITAS*(Año XI No. 22. ), 164.

- Vergara del Carril, D. (1961). “El orden público en el derecho laboral”, Derecho del Trabajo. *Revista Crítica Mensual de Jurisprudencia, Doctrina y Legislación*(t. XXI), p. 500.
- Wagner De Tizon, C. (2011). *Limitaciones a la autonomía de la voluntad*. Argentina: Universidad Nacional del Litoral.
- Windscheid, B. (1925). *Diritto delle pandette* (Vol. 1ro.). Turín: nione Tipografico-Editrice Torinese.
- Zelayaran, D. M. (2009). “*Metodología de Investigación Jurídica*”.

# Apéndice

## Apéndice 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO	POBLACION Y MUESTRA
<p>General: ¿Por qué en la actualidad debemos valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018?</p> <p>Específicos: ¿Cuáles son las razones jurídicas de contexto tuitivo de no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales?</p> <p>¿Cómo se entiende la Manifestación de voluntad como interés sustancial del trabajador frente a la</p>	<p>General: Identificar la razón principal de actualidad para valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018.</p> <p>Específicos: Determinar las razones jurídicas de contexto tuitivo de no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales.</p> <p>Establecer conceptos por los que se entienda que la Manifestación de voluntad es factor de interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.</p>	<p>General: La razón principal son los contenidos de la globalización contractual laboral, Flexibilización laboral y condición más beneficiosa de actualidad para valorar la Manifestación de voluntad como interés sustancial en los derechos laborales irrenunciables, en apreciación de funcionarios de la dirección regional de trabajo de Huancavelica, 2018</p> <p>Específicos: Protección del más débil de la relación laboral por ende la indisponibilidad de derechos mínimos, son las razones jurídicas no reconocer como interés sustancial del trabajador su manifestación de voluntad frente a la denominada irrenunciabilidad de sus derechos laborales.</p> <p>La Flexibilización laboral y condición más beneficiosa del avance conceptual de la</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>X: DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Y: MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD COMO INTERÉS SUSTANCIAL</p>	<p>Tipo de Investigación Analítico, prospectivo y transversal.</p> <p>Nivel de Investigación Descriptivo</p> <p>Diseño y esquema de la Investigación Diseño correlacional, como se muestra en el siguiente esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     D1 --- D2     D1 --&gt; M     M --&gt; D2     D1 --&gt; r     r --&gt; D2             </pre> </div> <p>D1</p> <p>M</p> <p>D2</p> <p>M=Muestra</p> <p>D1= Variable independiente</p> <p>D2= Variable dependiente</p>	<p>Población Funcionarios y abogados de especialidad en la Dirección Regional de Trabajo, Huancavelica.</p> <p>Muestra <math>\Sigma</math>10 05 funcionarios Dirección Regional de Trabajo 05 Abogados asistentes de especialidad</p> <p>Muestreo: No Probabilístico Intencional. 10 Resoluciones judiciales que motivan y fundan una sentencia por el delito de OAF,</p>

<p>irrenunciabilidad de sus derechos laborales?</p> <p>¿Cuál es la causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral?</p>	<p>Verificar la causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral.</p>	<p>globalización son conceptos por los que se debe entender que la Manifestación de voluntad es factor de interés sustancial del trabajador frente a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.</p> <p>No existe causa actual que posibilite, Manifestación de voluntad como elemento del interés sustancial en el derecho laboral.</p>		<p>r = relación entre variables</p>	<p>es decir se trabajó con una muestra poblacional.</p>
---	--	--	--	-------------------------------------	---

## Apéndice 2 Operacionalización de variable

VARIABLES	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	INDICADORES	SUB INDICADORES	I	CALIFICACIÓN		ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE	MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD COMO INTERÉS SUSTANCIAL	MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD	Manifestación de voluntad en torno a derechos laborales.	<p>¿Se respeta la manifestación de voluntad del trabajador en torno a derechos laborales negociables?</p> <p>¿Se respeta la manifestación de voluntad del trabajador en torno a derechos laborales irrenunciables?</p>	Revisión documental	SI	NO	Nominal
		INTERÉS SUSTANCIAL Y CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA	El interés para obrar en condiciones de mejor beneficio	<p>¿Se respeta el interés para obrar del trabajador por condiciones mejores en su relación laboral sobre derechos renunciables?</p> <p>¿Se respeta el interés para obrar del trabajador por condiciones mejores en su relación laboral sobre derechos irrenunciables?</p>		SI	NO	Nominal
		DERECHO LABORAL TUITIVO	Relaciones del derecho laboral tuitivo en torno a manifestación de voluntad por condiciones laborales beneficiosas.	¿Se cumple el principio de derecho laboral tuitivo cuando existe manifestación de voluntad por condiciones laborales beneficiosas?		SI	NO	Nominal

		GLOBALIZACIÓN CONTRACTUAL LABORAL	La globalización contractual en materia laboral, mejores condiciones de trabajo.	<p>¿La globalización contractual en materia laboral ofrecen mejores condiciones de trabajo?</p> <p>¿La globalización contractual permite al trabajador privarse de derechos irrenunciables a cambio de mejores ingresos promedios?</p>		SI	NO	Nominal
		FLEXIBILIZACIÓN LABORAL	Valoración de la flexibilización de normas laborales en contexto actuales.	<p>¿Existe en la legislación nacional valores de flexibilización de normas laborales en contexto actuales?</p> <p>¿En la actualidad la virtualidad permite ostentar más de un centro laboral para el trabajador, donde no existe necesariamente respeto a sus derechos laborales básicos?</p>		SI	NO	Nominal
VARIABLE INDEPENDIENTE V	DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES	DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES	Los derechos irrenunciables en el contexto de contratos modernos de trabajo.	¿Los contratos de trabajo, actualmente establecen que derechos laborales son irrenunciables?	Revisión documental	SI	NO	Nominal
		PROTECCION DE DERECHOS LABORALES MINIMOS Y CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA.	La protección de derechos mínimos en el marco de condiciones beneficiosas del trabajo global.	¿Se tiene en consideración la protección de derechos mínimos en el marco de un contrato laboral?		SI	NO	Nominal
		GLOBALIZACIÓN Y DERECHOS LABORALES.	Nuevo escenario del derecho laboral en la globalización digital.	¿Existen respeto por los derechos laborales mínimos en el escenario del derecho laboral en la globalización digital?		SI	NO	Nominal

### Apéndice 3 Base de datos

Nº/Item	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D1	D1_OK	d2	d3	d4	d5	D5_	d6	d7	d8	v1	V1_	v2	V2_
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	3	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9	1	3	1
3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	10	1	4	2
4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	12	2	4	2
5	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	13	2	5	2
6	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	13	2	5	2
7	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	16	2	5	2
8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	17	2	6	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	18	2	6	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	18	2	6	2



UNH

Vicerrectorado de Investigación

Dirección de Innovación y Transferencia tecnológica

Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio



## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:  
**“MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD COMO INTERÉS SUSTANCIAL EN LOS DERECHOS LABORALES IRRENUNCIABLES. DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE HUANCAMELICA, 2018”**
- Presentado por:  
**QUISPE QUISPE, Miguel.**
- Docente asesor (a):  
**Mg. PEREZ VILLANUEVA, Job Josué.**
- Para obtener:  
El Título Profesional de: **ABOGADO.**

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, certifica **que el presente trabajo de investigación**, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
75.0 %	25.0 %

El Certificado se expide el 28 de abril del año 2023.

N° 120-2023



DE JHONATA QUISPE CARLOS ENRIQUE  
UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO

NOMBRE DEL TRABAJO

**Manifestación de voluntad como interes  
sustancial en los derechos laborales irr  
en**

AUTOR

**Miguel Quispe Quispe**

RECUENTO DE PALABRAS

**33234 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**189837 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**135 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**997.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**May 12, 2022 12:46 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 12, 2022 1:35 PM GMT-5****● 25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 25% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 14 palabras)

