



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado  
Facultad de Derecho y Ciencia Política  
Unidad de Posgrado

**La aplicabilidad de la teoría de los actos propios en el  
derecho laboral peruano a la luz de la  
irrenunciabilidad de derechos**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con  
mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**AUTOR**

Martha Rocío QUILCA MOLINA

**ASESOR**

Mg. Carlos Humberto JIMÉNEZ SILVA

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Quilca, M. (2023). *La aplicabilidad de la teoría de los actos propios en el derecho laboral peruano a la luz de la irrenunciabilidad de derechos*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política/Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Martha Rocío Quilca Molina
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01340311
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Carlos Humberto Jiménez Silva
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07737182
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8338-8068">https://orcid.org/0000-0002-8338-8068</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Simeón Huancahuari Flores
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06163184
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Leopoldo Félix Gamarra Vilchez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06253563
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Katty Angélica Caballero Segá
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40543811
<b>Miembro del jurado 3</b>	
Nombres y apellidos	Miguel Ángel Julca Babarzy
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	25424570
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	No aplica.
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Universidad Nacional Mayor de San Marcos          Latitud: -12.058977          Longitud: -77.081481</p> <p>Se requieren coordenadas, no colocar enlaces.          Puedes obtener las <b>coordenadas GD</b> de sitios como  <a href="https://www.google.com.pe/maps/">https://www.google.com.pe/maps/</a>  <a href="https://www.coordenadas-gps.com/">https://www.coordenadas-gps.com/</a>  <a href="https://www.mapsdirections.info/">https://www.mapsdirections.info/</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	<p>Obligatorio. Ejemplo:          Marzo 2019 - octubre 2019          2018 - 2020</p>
URL de disciplinas OCDE	<p>Derecho  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01</a></p>



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
UNIDAD DE POST GRADO

**ACTA DE EXAMEN DE GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO**

En la ciudad de Lima, a los treinta días del mes de marzo del año dos mil veintitrés, siendo las dieciséis horas, bajo la Presidencia del Dr. Simeón Huancahuari Flores y con la asistencia de los Profesores: Mg. Leopoldo Félix Gamarra Vélchez, Mg. Katty Angélica Caballero Segá, Mg. Carlos Humberto Jiménez Silva, Mg. Miguel Ángel Julca Babarzy, y la postulante al Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bachiller doña **Martha Rocío QUILCA MOLINA**, procedió a hacer la exposición y defensa pública virtual de su tesis titulada: **“LA APLICABILIDAD DE LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS EN EL DERECHO LABORAL PERUANO A LA LUZ DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS”**.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación:

**Aprobado con la calificación de muy bueno con nota de diecisiete ( 17 )**

A continuación, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Derecho y Ciencia Política se le otorgue el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a la Bachiller en Derecho doña **Martha Rocío QUILCA MOLINA**.

Se extiende la presente acta en dos originales y siendo las diecisiete horas con treinta y cinco minutos, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

**Dr. Simeón HUANCAHUARI FLORES**  
Presidente  
Profesor Principal

**Mg. Leopoldo Félix GAMARRA VÉLCHEZ**  
Jurado Informante  
Profesor Principal

**Mg. Katty Angélica CABALLERO SEGA**  
Miembro  
Profesora Auxiliar

**Mg. Carlos Humberto JIMÉNEZ SILVA**  
Asesor  
Profesor Contratado

**Mg. Miguel Ángel JULCA BABARZY**  
Jurado Informante  
Profesor Contratado

## **INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD N° 023-2023-UPGD**

1. **FACULTAD:** FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA.
2. UNIDAD DE POSGRADO.
3. **DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA:**
4. DR. FRANCISCO JOSÉ MIRÓ QUESADA RADA.
5. **OPERADOR:** JOYCE AURORA CÓRDOVA ABANTO
6. **TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**
7. **AUTOR:** MARTHA ROCÍO QUILCA MOLINA
8. **TESIS:** “LA APLICABILIDAD DE LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS EN EL DERECHO LABORAL PERUANO A LA LUZ DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS”
9. **FECHA DE RECEPCIÓN DE DOCUMENTO (CORREO ELECTRÓNICO):** 16/02/2023
10. **FECHA DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA INFORMÁTICO DE SIMILITUDES:**  
18/02/2023
11. **SOFTWARE UTILIZADO:**
  - a. TURNITIN
12. **CONFIGURACIÓN DE PROGRAMA DETECTOR DE SIMILITUDES:**
  - a. Excluye textos entrecomillados, citas y referencias
  - b. Excluye bibliografía
  - c. Excluye cadenas menores a 40 palabras
  - d. Excluye nombres de instituciones y documentos comunes como (Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Constitución Política del Perú, Ley General de Sociedades, etc.)
13. **PORCENTAJE DE SIMILITUD SEGÚN PROGRAMA DETECTOR DE SIMILITUDES:**
  - a. 06% (Seis por ciento)

Se adjunta link para descargar informe completo, **en el informe se señala en colores las coincidencias encontradas**, las cuales superan el 10% permitido.

Link de descarga de informe completo:

[https://drive.google.com/file/d/1Fe5PqIXccIHla1b1WQUF8nRa4h8\\_gTga/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1Fe5PqIXccIHla1b1WQUF8nRa4h8_gTga/view?usp=share_link)

## CALIFICACIÓN DE LA ORIGINALIDAD

- a) Documento cumple criterios de originalidad

Lima, 18 de febrero del 2023



Dr. Francisco José Miró Quesada Rada  
DIRECTOR

## INDICE GENERAL

Índice general .....	2
Resumen .....	¡Error! Marcador no definido.
Palabras clave: .....	5
Abstract .....	5
<b>INTRODUCCION</b> .....	7
<b>ASPECTOS METODOLÓGICOS</b> .....	9
i. Situación problemática .....	9
ii. Formulación del problema .....	10
iii. Hipótesis.....	11
3.1. Hipótesis general .....	11
3.2. Hipótesis específicas .....	11
iv. Objetivos.....	11
4.1. Objetivo general.....	11
4.2. Objetivos específicos.....	11
v. Metodología aplicada .....	12
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO / ESTADO DE LA CUESTION</b> .....	13
1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	13
1.2. MARCO TEORICO.....	18
1.2.1 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	18
1.2.2 EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS .....	19
1.2.3. LA BUENA FE Y EL ABUSO DEL DERECHO.....	36
1.2.4. TEORIA DE ACTOS PROPIOS.....	44
1.2.5. ORIENTACIÓN JURISPRUDENCIAL.....	60
<b>CAPÍTULO II: TOMA DE POSTURA</b> .....	61

<b>CAPÍTULO III: CONSECUENCIAS</b> .....	71
3.1. Consecuencia de la implementación de la propuesta .....	71
3.2. Beneficios que aportan la propuesta .....	75
<b>CONCLUSIONES:</b> .....	77
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	78
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</b> .....	79

## Resumen

En un nuevo contexto del trabajo subordinado es cada vez más frecuente que la figura del trabajador deje de ser tan uniforme, tornándose en una categoría flexible, tendiendo a que el nivel de autonomía de dicha parte vaya *in crescendo*, circunstancia esta que acarrea el incremento paulatino de situaciones en las que aquél celebra actos que recaen sobre derechos o condiciones disponibles, esto es, sin que se trasgredan normas imperativas, propiciando a menudo supuestos de ejercicio abusivo de derechos o transgresiones a la buena fe contractual como consecuencia de adoptar comportamientos que suelen defraudar las expectativas ya generadas. Sin embargo, en la práctica jurisprudencial se ha venido aplicando habitual e irrestrictamente el principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el numeral 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, extendiendo sus efectos tuitivos en situaciones que como las descritas previamente se encuentran excluidas de su ámbito de influencia. Es en ese escenario que, sin desconocer la relevancia de la garantía aludida supra -la cual hunde sus raíces en el principio protector que informa todo el cuerpo del Derecho del Trabajo-, en la presente investigación se propone el enjuiciamiento de determinados supuestos desde el enfoque de la aplicación, en esta rama jurídica, de la teoría de los actos propios concebida como una de las manifestaciones del principio general de la buena fe que es transversal a todo el Derecho. Es así que, en consonancia con ello, en este trabajo académico se intenta proponer al operador jurídico un nuevo enfoque en la valoración de situaciones del tipo a las que se ha hecho alusión supra, de modo tal que, que una vez superado el examen de irrenunciabilidad, aquellas se analicen desde la teoría de los actos propios cuando así lo amerite. Por esta razón es que se ha enunciado como problema principal la aplicabilidad de la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano contextualizándolo dentro del campo de exclusión del principio de irrenunciabilidad de derechos. Ante ello se destaca que como hallazgo se encontró que la referida teoría, si es aplicable en el Derecho Laboral Peruano

en algunos supuestos de manera residual y restringida, sin colisionar con el principio de irrenunciabilidad de derechos, en tal sentido, se propone un método tentativo o prueba lógica para su debida aplicación.

**Palabras clave:** Teoría de los actos propios, buena fe, irrenunciabilidad de derechos laborales, Derecho Laboral.

### **Abstract**

*In a new context of subordinate work, it is increasingly frequent that the figure of the worker ceases to be so uniform, turning into a flexible category, tending for the level of autonomy of said part to go in crescendo, a circumstance that leads to the gradual increase of situations in which the party performs acts that fall on available rights or conditions, that is, without violating mandatory rules, often leading to cases of abusive exercise of rights or violations of contractual good faith as a consequence of adopting behaviors that tend to defraud expectations already generated. However, in jurisprudential practice, the principle of inalienability of rights enshrined in numeral 2) of article 26 of the Political Constitution of the State has been applied habitually and unrestrictively, extending its protective effects in situations that, as previously described, are excluded from its sphere of influence. It is in this scenario that, without ignoring the relevance of the aforementioned guarantee -which is rooted in the protective principle that informs the entire body of Labor Law-, in the present investigation the prosecution of certain assumptions is proposed from the perspective of the application, in this legal branch, of the theory of own acts conceived as one of the manifestations of the general principle of good faith that is transversal to all Law. Thus, in line with this, in this academic work an attempt is made to propose to the legal operator a new approach in the assessment of situations of the type to which allusion has been made above, in such a way that, once the examination of inalienability, those are analyzed from the theory of own acts when so warranted. For this reason, the applicability of the Theory of Own Acts in Peruvian Labor Law has been stated*

*as the main problem, contextualizing it within the field of exclusion of the principle of inalienability of rights. Given this, it is highlighted that as a finding it was found that the aforementioned theory, if applicable in Peruvian Labor Law in some cases in a residual and restricted way, without colliding with the principle of inalienability of rights, in this sense, a tentative method is proposed. or logical proof for its proper application.*

Keywords: *Theory of own acts, good faith, inalienability of labor rights, Labor Law.*

## INTRODUCCION

La presente investigación tiene relevancia porque propone un nuevo enfoque de aplicación en el ámbito laboral de la teoría de los actos propios como expresión directa y necesaria del principio general de la buena fe, cuya aplicación en la jurisprudencia nacional es mínima, dado que en procesos en los que se reclaman derechos que habrían sido materia de actos de disposición voluntaria del trabajador se viene aplicando de manera irrestricta el principio de irrenunciabilidad de derechos sin dar cabida al análisis de la aplicación de la teoría de los actos propios. Así, la novedad en el abordaje de este tema radica en el hecho de que aquí se expone desde una perspectiva crítica el modo en que se vienen resolviendo las causas bajo una óptica reduccionista del principio de irrenunciabilidad de derechos, sin valorar siquiera si aquellas se encuentran dentro de su ámbito, siendo que por ello en esta tesis se postula la aplicabilidad de la teoría de los actos propios como una herramienta de análisis adicional para la valoración de casos que se sitúan a extramuros de la esfera de protección de dicho principio. La viabilidad se sustenta en que la postura que se adopta no contraviene el ordenamiento jurídico, toda vez que el principio de irrenunciabilidad y la teoría de los actos propios -entendida como manifestación del principio de la buena fe- no son incompatibles, teniendo ambos su propio ámbito de aplicación.

En efecto, uno de los principios más importantes del Derecho Laboral es el de Irrenunciabilidad de derechos que contiene el rasgo más profundo de protección a los trabajadores, en tanto, busca evitar renunciaciones a derechos contenidos en normas imperativas de origen legal y constitucional, en un contexto de desigualdad propio de la relación subordinada de trabajo, lo cual no es materia de discusión ni cuestionamiento alguno.

Sin embargo, resulta evidente que a la fecha vienen emergiendo nuevos tipos de relaciones laborales integradas muchas de ellas por trabajadores con condiciones especiales, ya sea por su conocimiento, capacitación o su grado de gestión empresarial, hecho que a su vez, genera nuevas formas de

negociación con el empleador, permitiendo inclusive al trabajador imponer sus condiciones.

Ahora, si bien en toda relación de trabajo, incluidas las de los trabajadores con condiciones especiales, podrían identificarse acuerdos que vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, también resulta viable encontrarnos frente a actuaciones voluntarias y lícitas que podrían no representar una vulneración al anotado principio, sino muy bien podrían enmarcarse dentro de la esfera de la doctrina de los actos propios, cuyo basamento reside en la buena fe.

Bajo ese contexto, siendo la buena fe principio general del derecho y transversal a todas las ramas jurídicas, incluso al Derecho Laboral, es razonable abordar la discusión en este trabajo académico, atinente a la aplicabilidad de la doctrina de los actos propios como expresión de la buena fe en el campo laboral, sin perder de vista otro principio de igual relevancia, como es el de la irrenunciabilidad de derechos cuya especial naturaleza protectora resulta insoslayable frente a la parte débil de la relación, el trabajador.

Por tanto, a efectos de robustecer la propuesta de un nuevo enfoque de aplicación en el ámbito laboral de la teoría de los actos propios, se propone una herramienta básica que permita a los operadores de justicia reinterpretar la forma de aplicación de esta teoría a tono con las actuales relaciones de trabajo, de modo que efectuado el análisis de la situación de hecho que supere los parámetros de la irrenunciabilidad de derechos, permita analizar los presupuestos de la teoría de los actos propios, a fin de establecer su aplicabilidad.

No obstante, con este estudio no se intenta zanjar esa discusión, sino solo colaborar con otras investigaciones que se hagan al respecto, con el objeto de que progresivamente se vaya esclareciendo y delimitando la aplicación de la teoría de los actos propios en materia laboral.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

### i. Situación problemática

El Derecho del Trabajo, como todas las ramas del Derecho, con el correr del tiempo viene sufriendo modificaciones que derivan en una flexibilización de las relaciones trabajo, contribuyendo al aumento de poder de los empleadores y debilitamiento de los trabajadores, fenómeno que Rodríguez Piñero calificó como la “HUIDA DEL DERECHO DEL TRABAJO” (Rodríguez Piñero, 1992). En este contexto cobra importancia la aplicación de los principios protectores de esa rama jurídica, entre los cuales destaca el principio de Irrenunciabilidad de Derechos, cuyo fundamento es proteger al trabajador de sus propios actos de renuncia a derechos calificados como indisponibles.

En efecto, este principio en el ámbito laboral constituye uno de los más importantes en defensa del trabajador, dado que frente a la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, el trabajador podría encontrarse en situaciones que lo obliguen a disponer de determinados derechos. Sin embargo, en los últimos años, ello no siempre se manifiesta así, dado que así como se han modificado nuestras propias normas internas dentro del marco laboral, adaptándose a las múltiples formas de organización empresarial, también ha significado nuevas y mejores condiciones para los trabajadores, capaces de evaluar los ofrecimientos y tomar las mejores decisiones respecto de su situación laboral, e inclusive imponer sus propuestas laborales.

Empero en la práctica diaria, el principio de irrenunciabilidad de derechos se aplica a todos los trabajadores de manera absoluta y sin reserva alguna, sin analizar las particularidades de cada caso, y ello es así porque en nuestra legislación dicho principio posee directo sustento constitucional. Por ello, en este espacio la crítica se dirige a cuestionar la aplicación reduccionista e inflexible del mencionado principio, siendo que esa deficiencia valorativa puede derivar en un pronunciamiento sesgado y arbitrario, ya que se omite deslindar las situaciones donde

puedan identificarse acuerdos que efectivamente vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, de aquellas situaciones en las que no se identifique tal afectación, siendo más bien terreno abonado para la aplicación de la teoría de los actos propios como expresión de la buena fe.

Por ello, entiéndase, que no se cuestiona la vigencia, los alcances ni la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, como tampoco se intenta identificar los supuestos en los que sería aplicable la teoría de los actos propios, antes bien este trabajo académico se ha centrado en establecer la aplicabilidad de la doctrina de los actos propios en el ámbito del Derecho Laboral, incardinándose en esa dilucidación el papel que cumple el principio o garantía de irrenunciabilidad de derechos en tanto límite a dicha teoría, proponiendo un método tentativo o prueba lógica para su debida aplicación.

## **ii. Formulación del problema**

### **2.1. Problema general:**

¿Es aplicable la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano en el contexto del principio de irrenunciabilidad de derechos?

### **2.2. Problemas específicos:**

#### **Problema específico 1**

¿Constituye el principio de irrenunciabilidad de derechos un límite derrotable para la aplicación de la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano?

#### **Problema específico 2**

¿Cuáles son los alcances de la aplicabilidad de la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano?

### **iii. Hipótesis**

#### **3.1. Hipótesis general**

La Teoría de los Actos Propios, contextualizada en el principio de irrenunciabilidad de derechos, es aplicable en el Derecho Laboral peruano.

#### **3.2. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1**

El principio de irrenunciabilidad de derechos constituye un límite derrotable para la aplicación de la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano.

##### **Hipótesis específica 2**

La Teoría de los Actos Propios es aplicable en el Derecho Laboral peruano de manera residual y restrictiva.

### **iv. Objetivos**

#### **4.1. Objetivo general**

Determinar si es aplicable la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano en el contexto del principio de irrenunciabilidad de derechos.

#### **4.2. Objetivos específicos**

### **Objetivo específico 1**

Establecer si el principio de irrenunciabilidad de derechos constituye un límite derrotable para la aplicación de la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano.

### **Objetivo específico 2**

Establecer cuáles son los alcances de la aplicabilidad de la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano.

## **v. Metodología aplicada**

### **5.1. Naturaleza de la investigación:**

Ha sido del tipo jurídico enfocándose en determinar si es aplicable la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano.

### **5.2. Técnica e Instrumento**

La técnica aplicada en el desarrollo de la presente investigación es la reflexión y análisis de contenido.

El instrumento empleado en la investigación ha sido la ficha de recolección documental mediante fichas de observación y acopio bibliográfico.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO / ESTADO DE LA CUESTION**

### **1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

La aplicación de la Teoría de los Actos propios en materia laboral a la luz del principio de Irrenunciabilidad de Derechos, tanto a nivel nacional como internacional ha sido muy poco abordada en su real contexto, existiendo a la fecha pocas investigaciones sobre la materia que permitan identificar posiciones definidas que ayuden a determinar con certeza su aplicación o no en el derecho del trabajo.

Sin embargo, tal como veremos a continuación, las pinceladas que se dieron en las pocas investigaciones y artículos que reseñaremos a continuación, permiten sostener que el tema bajo análisis, la aplicación de la Teoría de los Actos propios en materia laboral a la luz del principio de Irrenunciabilidad de derechos, encuentra el sustento suficiente para ahondar en su investigación.

#### **1.1.1. Internacionales**

- ✓ Paredes (2006), con la tesis de grado: “El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral como condición indispensable para la protección del derecho a la vida”, siendo el objetivo: Determinar si efectivamente la aplicación del principio de irrenunciabilidad del Derecho Laboral es fundamental e indispensable para la protección del Derecho a la Vida. La metodología en la investigación es de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo y de tipo básica. Concluye: “Es necesaria la aplicación del principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral, ya que de lo contrario los trabajadores se verían impulsados, por la necesidad de conservar un trabajo, a aceptar condiciones laborales que vulneren su dignidad como trabajador y persona, incluso podría vulnerar su integridad física y la de terceros”. (Paredes Gerónimo, 2006)
- ✓ Castello (2008) con el artículo: Vigencia y Alcance del principio de irrenunciabilidad. En el presente artículo, el autor abarca la justificación

de la irrenunciabilidad, su noción, alcance y proyecciones en relación a los derechos sustanciales reconocidos al trabajador y la cuestión de la vigencia o actualidad de este principio ante los cambios culturales, sociales, políticos y tecnológicos que conmueven el mundo del trabajo. Concluye: “Que hasta el momento está demostrado que la irrenunciabilidad tiene plena vigencia en el Derecho del trabajo, así en su plano sustantivo como en su plano adjetivo”. (Castello, 2008).

- ✓ Caamaño (2009) con el artículo: Análisis crítico sobre la aplicación de la doctrina de los actos propios en material laboral. En el presente artículo, se abarca el cuestionamiento a la aplicación de la doctrina de la Corte Suprema de Chile sobre la procedencia de los actos propios. Concluye: “Señala el autor que se podría esperar que la crítica formulada por la doctrina laboralista contribuya a que el máximo tribunal de Chile abandone la línea jurisprudencial y reconsidere la aplicación de la teoría de actos propios sobre la base de revalorizar el juicio de laboralidad fundado en la existencia o no de subordinación, como presupuesto para la calificación de una relación contractual como laboral.” (Caamaño Rojo, 2009)
  
- ✓ Falcón (2013) con el artículo: Doctrina de los actos propios y su relación con el Derecho del Trabajo. El objetivo de este trabajo es tratar de responder a la interrogante ¿podría el juez laboral rechazar una demanda laboral sustentado en que dio aplicación a la doctrina de los actos propios? Concluye: “Determina que la doctrina de los actos propios no solo no tiene cabida en el derecho del trabajo, sino que en el caso de que se quiera extrapolar al derecho laboral, sería necesario analizar acuciosamente cada caso concreto, de manera de cotejar si existe o no cumplimiento de todos los requisitos comúnmente aceptados para la procedencia de esta doctrina.” (Falcón Cartés, 2013).

- ✓ López (2016) con el artículo jurídico: La Teoría de los Actos Propios en el Derecho del Trabajo Chileno. El objetivo de este trabajo es analizar si la TAP puede ser aplicada, aun en perjuicio de los derechos irrenunciables de los trabajadores, si acaso ha existido un ejercicio abusivo de tal clase de derechos. Concluye: “La irrenunciabilidad de los derechos laborales no es un obstáculo insuperable para la aplicación de la TAP en dicho ámbito jurídico, ya que el ejercicio de todo derecho reconoce límites.” (Lopez Oneto, 2016).
  
- ✓ Peña (2017), con el artículo jurídico: Los medios alternativos de solución de conflictos y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Teniendo como objetivo: Establecer la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio del trabajador. Concluye: “Propone flexibilizar la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, pues habrá situaciones que aconsejen que el principio ceda a la conveniencia de dejar librada la solución del caso al libre juego de voluntad de las partes”. (Peña, 2017).
  
- ✓ Rosembaum (2019) con el artículo: ¿LA TEORÍA DEL ACTO PROPIO ES APLICABLE EN EL DERECHO DEL TRABAJO? El objetivo de este trabajo es dar respuesta a la pregunta formulada. Concluye: “Que la teoría del acto propio tiene su fundamento y aplicación en el ámbito civil, respecto a sujetos que habiendo obrado en contradicción con sus propios actos, lo han hecho con libertad y autonomía. Sin embargo, en el ámbito del Derecho del Trabajo el punto de partida es otro, ya que el trabajador sometido a subordinación jurídica se encuentra limitado en su libertad y su autonomía”. (Rosenbaum Carli, 2019).
  
- ✓ Pozo & Morejón (2021), con la tesis: El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales frente a la presentación de la acción laboral. Siendo su objetivo: Elaborar un plan de prevención de vulneración de derechos constitucionales y laborales a los trabajadores del MAG. La

metodología aplicada es de tipo básica, enfoque cualitativo, siendo sus métodos el deductivo, analítico-sintético e histórico-lógico. Teniendo como población 316 colaboradores. Concluye: “Se deben crear capacitaciones constantes a los trabajadores para que puedan conocer a fondo de los derechos que les asiste a través de la normativa ecuatoriana e internacional”. (Del Pozo Franco Patty, Bayas Morejón, Solorzano Macay, 2021)

## **ii. Nacionales**

- ✓ Gómez (2015), con la investigación para optar el grado de Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú: “La Aplicación de la Teoría de los Actos Propios en materia Laboral”, siendo el objetivo demostrar si la teoría de los actos propios recogida por el derecho civil es aplicable en materia laboral, y en el caso lo fuese, explicar cómo debería aplicarse la mencionada teoría. Concluye: “Que la pretendida aplicación debería analizarse en función a la casuística y de forma restrictiva para casos muy particulares”. (Gomez Douenel, 2015)
  
- ✓ Céspedes (2019), con la investigación doctoral: “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas en la corte superior de lima norte – 2017”, siendo el objetivo: determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. La metodología aplicada fue de tipo aplicada, tomando como muestra 27 de trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. Para el procesamiento de datos y la propia prueba de la hipótesis se sometió al método de análisis estadísticos Programa SPSS y Excel, logrando medir la variable. Concluye: “Logró obtener un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicio-CAS en la Corte Superior de Lima Norte.” (Céspedes Camacho, 2019)

- ✓ Chihuan (2019), con la investigación de grado: El principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad distrital de Acoria -2018. Teniendo como objetivo: determinar de qué manera se relaciona el principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018. La metodología aplicada es de tipo: jurídico-social, de diseño no experimental, de corte transversal correlacional, los métodos aplicados son inductivo-deductivo, tomando como muestra 55 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acoria. Concluye: “Determinó que el principio de irrenunciabilidad se relaciona con el cobro beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria, 2018.” (Quispe, 2019)
  
- ✓ Higa (2020), con el artículo jurídico: El trabajo presenta como objetivo: la aplicación de las FECP en el proceso laboral no constituye un ejercicio sencillo debido al principio de irrenunciabilidad de derechos. (Higa García, 2021)

Analizadas las investigaciones realizadas sobre el tema abordado en esta investigación se aprecia que (Paredes 2006), (Castello, 2008), (Caamaño, 2009), (Falcón, 2013), (López, 2016), (Peña, 2017), (Rosenbaum, 2019) y (Pozo & Morejón, 2021) optan una posición que propugna la inaplicabilidad de la teoría de los actos propios en el derecho laboral, invocando el principio de irrenunciabilidad de derecho como límite protector. Ante ello, la autora considera que asumir esa postura rígida sobre la irrenunciabilidad conllevaría a realizar una valoración parcial e incompleta de los actos de disposición de los trabajadores, omitiendo evaluar si aquellos realmente se encuentran dentro del ámbito protector del referido principio, pues debe repararse en que es factible que ellos recaigan en el campo de lo renunciado, donde tiene cabida la teoría de los actos propios, sin afectar derechos protegidos del trabajador. En tanto que, para (Gómez Douenel, 2015) la teoría de los actos

proprios debería analizarse en función a la casuística y de forma restrictiva para casos muy particulares. En relación a esta última postura la autora estima que esta resulta ser más equilibrada que la asumida por los autores previamente mencionados, ya que permite evaluar tales situaciones en su real dimensión.

## **1.2. MARCO TEORICO**

### **1.2.1 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

La base de la investigación se circunscribe al análisis de la aplicabilidad de la Teoría de los Actos Propios en materia laboral, como expresión del principio general de la Buena Fe, y el límite que podría significar el principio de Irrenunciabilidad de Derechos, en tal sentido, resulta necesario esbozar las diferencias entre los principios generales del Derecho y los principios de una disciplina. Al respecto, el maestro Mario Pasco Cosmópolis, en relación a los principios refiere que “son verdades anteriores y superiores a la norma legal, que constituyen su fundamento último y primordial, con una triple función: la de informar y fundamentar el orden jurídico; servir como fuente supletoria ante el vacío o la laguna legal y operar como criterio orientador en la labor interpretativa del juez” Asimismo, agrega que “todo sistema jurídico se asienta en principios, que son su base dogmática y axiológica. Aquél que careciera de tal base sería apenas un conjunto desarticulado de leyes sin alma ni espíritu”. (Pasco, 2009, págs. 4-5).

Sobre el concepto de principios generales del derecho, el Tribunal Constitucional en el fundamento 42 de la Sentencia del Exp. 047-2004-AI/TC del Pleno Jurisdiccional emitida el 24 de abril de 2006, ha precisado: “42. Esta noción alude a la pluralidad de postulados o proporciones con sentido y proyección normativa o deontológica que, por tales, constituyen parte de núcleo central el sistema jurídico. Insertados de manera expresa o tácita

dentro de aquél, están destinados a asegurar la verificación preceptiva de los valores o postulados ético-políticos, así como las proporciones de carácter técnico-jurídico.”<sup>1</sup>.

Por su parte, Reale refiere que “los principios del derecho corresponden a los principios monovalentes, es decir, que solo valen en el ámbito de determinada ciencia.” (Reale, 1989, pág. 139), en ese sentido, recomienda el autor que los principios generales deben estudiarse conforme la rama jurídica en la que se apliquen.

En el contexto de aplicación de principios generales del Derecho, señala Rubio que “(...) los principios generales del Derecho existen en diversos niveles del Derecho y que todos pueden ser utilizados para fines de integración jurídica.” (Rubio Correa, 1999, pág. 99).

Se puede afirmar entonces, que los principios generales del Derecho, son la fuente de origen de las normas y se aplican a todas las ramas del derecho de manera general, mientras que los principios de determinada disciplina tienen restringida su aplicación a aquella.

En torno a los principios del Derecho del Trabajo traemos a colación el concepto señalado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 20 del Exp. No 0008-2005-PI/TC, del 12 de agosto de 2005, que establece: “20. Denomínase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”.<sup>2</sup>

## **1.2.2. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

### **a. Surgimiento del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.**

---

<sup>1</sup> PLENO JURISDICCIONAL del TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N.º 047-2004-AI/TC - Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por don José Claver Nina-Quispe Hernández, en representación del Gobierno Regional de San Martín, contra la Ley N.º 27971 (Ley que faculta el nombramiento de los profesores aprobados en el concurso público autorizado por la Ley N.º 27971)

<sup>2</sup> PLENO JURISDICCIONAL del TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N.º 008-2005-PI/TC –Caso Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos (demandantes) c. Congreso de la República (demandado).

La injusticia suscitada en las relaciones de trabajo acordadas entre las partes sin intervención del ente estatal generó las luchas sociales de los siglos XIX y XX, lo que trajo como resultado una legislación imperativa de carácter proteccionista imponiendo a las partes determinada conducta en la relación de trabajo, dentro de las cuales nace el impedimento a los trabajadores de renunciar a sus derechos y beneficios establecidos en la ley, como una forma de erradicación de la explotación de la clase trabajadora, notándose a partir de ello una intervención activa del Estado en tal cometido.

Así, frente a la necesidad de proteger a la parte débil de la relación de trabajo, dada su natural situación de inferioridad frente al empleador, y en aras de garantizar y velar por sus derechos se desarrollaron una diversidad de normas, reglas y principios de protección que establecieron de manera categórica la imposibilidad de renuncia por parte del trabajador de sus derechos indisponibles.

Sin embargo, resultó imperante que tal protección se garantice a través de instrumentos efectivos en el régimen jurídico y sirva para compensar la situación de desventaja del trabajador frente al predominio económico del empleador, surgiendo así, el principio de irrenunciabilidad de derechos como medular en las relaciones de trabajo, que en muchas legislaciones se encuentra consagrado, como en el caso de nuestro ordenamiento, en la carta magna.

Así, para Pacheco Zerga, la institución de la renuncia a los derechos subjetivos parte de la existencia de algunos de ellos que poseen como características el que son inalienables e innegociables, toda vez que son inherentes a la dignidad humana, siendo este un valor consagrado en casi la totalidad de los ordenamientos jurídicos. Siendo así, aduce que una vez superada esa línea, los sistemas jurídicos asumen y parten de la premisa de la capacidad de negociación de las personas, siempre que se respeten límites tales como el orden público, presupuesto este bajo el cual se rige el derecho civil en el que rige como regla la autonomía de la voluntad, en base a la cual los sujetos pueden

autorregular lo que sea más conveniente a sus intereses, marco dentro del cual se admite la posibilidad de que aquellos puedan renunciar. En tal sentido, para la autora, la renuncia se caracteriza por ser un acto unilateral, abdicativo, no recepticia y un acto de disposición que comporta el despojo voluntario de un derecho que queda excluido de la esfera jurídica, resultando insoslayable que ese negocio jurídico - esto es, la renuncia-es la regla en el derecho civil y en general en el derecho privado, en tanto que lo excepcional vendría a hacer la irrenunciabilidad, en razón de la naturaleza de algunos derechos consagrados en el ordenamiento jurídico, o bien debido a alguna prohibición legal (Pacheco Zerga, 2011, pp. 653).

Es así que, en el derecho del trabajo rige lo contrario, esto es lo irrenunciable de los derechos contemplados en las leyes sociales asumiéndose que éstos no pueden ser disponibles por el trabajador, ya que se califican como mínimos necesarios sin los cuales aquel no podría prestar sus servicios de forma digna. Para la autora, la justificación de la irrenunciabilidad sobre la que erige en esta rama jurídica reside en el sentido protector de esta última, el mismo que tutela o previene al trabajador de abdicar a derechos o ventajas en su propio perjuicio presuponiéndose que dicho acto lo realiza en realidad por la situación socioeconómica inferior a la de su contraparte o en otras palabras, debido a la posición preeminente que ocupa el empleador. De ahí que, se concluya que la irrenunciabilidad únicamente sea predicable respecto del trabajador y no del empleador, quien no puede renunciar a sus potestades, pues esto acarrearía la consecuencia de que se desnaturalice su posición patronal y por ende la laboralidad de la relación jurídica (Pacheco Zerga, 2011, pp. 653-654).

Para Pasco Cosmópolis, el basamento sobre el cual se erige el principio de irrenunciabilidad radica en la imperatividad de la norma de orden público, la cual tiene por objeto preservar la eficacia del principio protector que restringe la autonomía de la voluntad y previene al trabajador incluso contra sus propios actos (Pasco Cosmópolis, 2005, p. 218). En tanto que, para Guerrero Figueroa, se sabe que este

distingue entre fundamento y finalidad, postulando que el primero recae en el carácter de orden público de las normas sociales que constituyen mínimos de derecho necesario favorables al trabajador. Mientras que el objeto es la protección del trabajador dada su situación socioeconómica, quien por esta razón puede ceder o abdicar a un derecho que claramente le beneficia ante la propuesta de una condición que termina siéndole perjudicial; es así que culmina su argumento señalando que la irrenunciabilidad configura un límite frente a la autonomía de la voluntad, pues esta última prevalece en tanto y en cuanto reporte una ventaja al trabajador, mientras que no sea así, rige absolutamente el principio aquí abordado (Guerrero Figueroa , 2003, p. 135).

Asimismo, otro sector de la doctrina postula que el fundamento de la irrenunciabilidad se basa en la idea de una presunción o materialidad del vicio del consentimiento del trabajador generado por la situación de sujeción o dependencia en que se encuentra aquel frente al empleador; en tanto que a su vez se ha invocado como justificación la imperatividad de la normativa laboral, en la indisponibilidad de esta última dado su rango de orden público y por ende en la restricción de la autonomía de la voluntad. No obstante sea cual fuere el fundamento o justificación de la irrenunciabilidad, se adquiere convicción en relación a que el amplio espectro de actos de renuncia a derecho derivados de normas imperativas que se les califique como irrenunciables conlleva a que se declare su nulidad de plano, lo cual sin embargo no significa que esa sanción se extienda hacia la totalidad del contrato de trabajo, sino solo aquella cláusula que adolece del vicio en comentario, implicando que al tenérsele por no puesta, entonces este vacío se suple con lo prescrito por la norma a la que se ha renunciado ilícitamente (Castello, 2008, p. 49).

#### **b. Conceptos afines a la irrenunciabilidad:**

Respecto a **la intangibilidad**, se tiene que esta comporta la inmutabilidad de las disposiciones normativas que contemplan derechos, esto es, a través de ella se pretende que aquellas se dejen sin efecto, sea mediante un acto jurídico privado como por otras normas o actos heterónomos de similar jerarquía. Refiere que esa institución constituye un blindaje jurídico o una fuerte protección de la normativa laboral, haciéndola progresiva. Como puede desprenderse de ello, la intangibilidad es objetiva, mientras que la irrenunciabilidad es subjetiva, llegando a diferenciarse incluso del principio de condición más beneficiosa, el cual se desencadena ante la emisión de una nueva norma (Pasco Cosmópolis, 2005, pp. 219-220).

Ahora bien, en cuanto a la **inderogabilidad** cabe señalar que esta categoría se traduce en un impedimento o traba para que una disposición normativa no pierda eficacia o pueda ser afectada por otra de inferior nivel o jerarquía, siendo que dicha condición se considera como un rasgo característico de toda previsión legal, la cual solo puede derogarse por su equivalente y claramente que un pacto o contrato no posee la capacidad de privarla de su eficacia. Visto tal significado, la inderogabilidad compromete lo atinente a la vigencia de una norma, en tanto que la irrenunciabilidad puede únicamente comprometer su aplicabilidad a un caso concreto, dejando a salvo su vigencia (Pasco Cosmópolis, 2005, p. 220).

Finalmente, en lo que concierne a la **indisponibilidad**, es de subrayar que esta figura suele relacionársele con la irrenunciabilidad como un dúo de género a especie, ya que la capacidad de disposición comprende, además de la facultad de renunciar, también la de transferir, aplicándose ello a los derechos laborales, por cuanto estos pertenecen al patrimonio del trabajador. Así, la irrenunciabilidad de los derechos laborales no implica necesariamente la indisponibilidad de los mismos sino solo de aquellos actos que involucren un acto de renuncia. legalmente se establece la indisponibilidad, entonces se entenderían proscritos todos los actos de renuncia, exponiéndose como otro elemento distintivo entre ambas categorías, que la renuncia por lo

general es gratuita, mientras que cualquier otro acto de disposición - reitérese, que no implique lo primero- suele ser oneroso.

Es por tal razón que, a efectos prácticos, la renuncia es un acto jurídico unilateral abdicativo, a título gratuito e incondicionado, mientras que la transacción implica cesión de derechos necesariamente disponibles, en tanto que la conciliación recae sobre derechos inciertos, ya que si bien virtualmente pudieran, en teoría, ser irrenunciables, ya que los derechos pasibles de renuncia tendrían que ser ciertos, comprobables o que no sean impugnados. Ahora, respecto al desistimiento, cuando este recae sobre la pretensión es preciso evaluar si los derechos que no han sido satisfechos poseen naturaleza irrenunciable. En suma cuenta, como conclusión de todo lo expuesto, se arriba a la comprensión razonable de que en los escenarios de una conciliación, transacción y desistimiento de la pretensión, es imperativo analizar si no se están afectando derechos irrenunciables ciertos y comprobables (Pasco Cosmópolis, 2005, p. 220-222).

### **c. Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.**

Para referirnos al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales como tales, resulta necesario hacer mención a que los derechos laborales tienen dos aristas en lo que respecta a su disposición y se dividen en: derechos indisponibles y derechos disponibles. Los derechos indisponibles, son aquellos contenidos en normas imperativas, lo que involucra que estos derechos tengan la particularidad de ser irrenunciables, de modo que su ejercicio así como su protección en nuestro ordenamiento, se encuentra garantizado por la Constitución, sancionando que todo pacto en contrario es nulo, es decir, la renuncia de este tipo derechos es como si no se hubiese realizado. En cambio, los derechos disponibles nacen de normas dispositivas que, como su denominación, permiten al trabajador su disposición, conforme a su libre albedrío, pudiendo disponer de estos derechos sin mayor restricción que su libertad, por tanto, la renuncia de estos derechos resulta plenamente válida.

Ahora bien, por irrenunciabilidad de derechos laborales se entiende como la privación voluntaria de derechos concedidos y/o adquiridos por los trabajadores que a su vez se encuentran establecidos en la ley. El tratadista Juan Carlos Cortés Carcelén al referirse sobre los derechos irrenunciables concibe como “La imposibilidad de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”, “El negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico”.

Entonces, podemos decir que al tocar el tema de renuncia de derechos laborales, intrínsecamente hablamos de una decisión unilateral (personal), que no debemos confundir con el incumplimiento de obligaciones por parte del empleador, donde no aparece manifestación de voluntad de ningún tipo por parte del trabajador, sino omisión de cumplimiento de la patronal. Así, en aquellos casos en los que el empleador no otorgue al trabajador los beneficios sociales individuales o colectivos que le corresponde, no se podría hablar de trasgresión de este principio, sino de un incumplimiento laboral de obligaciones que daría inicio a una demanda laboral o reclamo ante la autoridad administrativa de trabajo, solicitando el cumplimiento de los derechos postergados por el empleador unilateralmente.

Ojeda Avilés, refiere que “la renuncia es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia” (Ojeda, 1971).

Ahora, para hablar de derechos laborales irrenunciables, el acto de renuncia propiamente no debe estar viciado, pues, supone un acto de disposición del trabajador que nació válidamente, sin presencia de vicios en la manifestación de voluntad, sin engaño o ardid, amenaza, etc., de lo contrario estaremos ante supuestos de ineficacia del acto jurídico que acarrea la nulidad o anulabilidad del acto, pero no ante la figura de protección laboral por irrenunciabilidad.

Como se viene diciendo, los derechos irrenunciables a los que protege este principio, no se refiere a todos los derechos, sino a aquellos que se encuentran contenidos en normas imperativas que suponen un carácter indisponible por parte del trabajador, además, dichos derechos deben ser ciertos, es decir, no debemos encontrarnos ante derechos inciertos, difusos, dudosos, espectaticios, ni de discutible validez.

#### **d. Elementos para la configuración del Principio De Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.**

Para mejor entender el carácter irrenunciable de los derechos laborales, tomaremos en cuenta la definición de De La Villa: que refiere a este principio como: "(...) la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateralmente e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa" (De La Villa, 1970, p.7). La definición antes citada, encierra en su contenido dos elementos claves, la renuncia de derechos del trabajador y el reconocimiento de norma imperativa.

**d.1. Renuncia Expresa de Derechos.** Este primer elemento, viene a ser la RENUNCIA de derechos del trabajador, que para ser catalogada como tal, debe ser irrevocable, sin condiciones y definitiva. En efecto, el que renuncia o prescinde de un derecho es solo el trabajador, acto que puede estar contenido en diversos instrumentos, tales como: en una declaración unilateral, en una transacción o conciliación extrajudicial, en un recurso dentro de un proceso judicial, en un contrato de trabajo, o en cualquier otro documento que contenga la renuncia inequívoca de derechos por parte del trabajador. Al respecto, debe resaltarse que no constituyen supuestos de renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta, sino únicamente califica como tal la expresa.

**d.2. Reconocimiento del Derecho en Norma Imperativa.** El segundo elemento, está referido al reconocimiento del derecho en una NORMA IMPERATIVA, tal como señala el profesor

Neves Mujica, “será suficiente para que el acto de disposición o renuncia del trabajador califique como irrenunciable, a diferencia del principio de condición más beneficiosa que requiere para ser alegado, que el trabajador reúna las condiciones para ejercer el derecho” (Neves Mujica, 1993). En consecuencia, para dicho autor, el principio de irrenunciabilidad de derechos en el Perú, es aplicable antes, durante y después de la relación laboral.

#### **e. Ámbitos del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales**

Para una mejor ilustración, se sigue la línea del tratadista Neves Mujica abarcando cada una de las cuestiones centrales de este principio por separado, es decir, en los ámbitos subjetivo, objetivo y temporal: si solo los derechos de los trabajadores son irrenunciables (ámbito subjetivo), la situación de los derechos surgidos de productos no normativos (ámbito objetivo) y el tiempo durante el cual los derechos son irrenunciables (ámbito temporal) (Neves Mujica, 2003, p.103).

**e.1. Ámbito Subjetivo.** Una de las primeras interrogantes en relación al principio de irrenunciabilidad de derechos radica en entender si solo los derechos de los trabajadores son irrenunciables o también los de las organizaciones sindicales y eventualmente los del propio empleador.

Veamos, los actos de disposición de las organizaciones sindicales, en rigor no configuran supuestos de renuncia, toda vez que en la negociación colectiva o pacto colectivo, donde nacen los derechos de los trabajadores, no existe desigualdad entre las partes ya que actúan entre personas jurídicas, por tanto, al amparo de la irrenunciabilidad, no debe presumirse la nulidad de dichos actos, sin embargo, tema aparte es el referido a situaciones en las que el sindicato realice actos de disposición de derechos previstos en normas heterónomas imperativas en

perjuicio de sus agremiados, en ese caso si deberá aplicarse el principio de irrenunciabilidad.

Lo que no ocurre con los derechos provenientes de relaciones intersindicales, o de los derechos provenientes de las cláusulas obligacionales o institucionales del convenio colectivo, por cuanto estas cláusulas por su naturaleza no comprenden a todos los trabajadores, sino se relacionan a las partes que lo suscribieron. (Toyama Miyagusuku, 2016, pág. 176). Por tanto, en este tipo de derechos el principio de irrenunciabilidad no resulta aplicable.

En el caso de los empleadores, como parte en el contrato laboral, éstos también tienen derechos que devienen en irrenunciables, así el poder de dirección, el sancionador o el de supervisión, en una eventual renuncia por parte del empleador, el contrato de trabajo simplemente dejaría de serlo y perdería la esencia de la subordinación. Evidentemente, en tal escenario estaríamos frente a una relación civil que no tendría nada que ver con el principio de irrenunciabilidad bajo comento.

Es este extremo, Toyama señala “que en razón de la disparidad entre los sujetos de la relación laboral y el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, el ámbito de aplicación del principio de irrenunciabilidad solo recae en el trabajador, pues a esta se le protege de sí mismo respecto de ciertos actos de disposición que pudiera haber respecto de determinado tipo de derechos que le asisten. Antes bien, si le fuera aplicable al empleador, esto pudiera acarrear una deslaboralización de la relación jurídica, por cuanto se estaría despojando de facultades directivas que lo hacen ser tal” (Toyama, 2001, p.166).

Sin perjuicio del criterio esgrimido anteriormente, es necesario subrayar que con el transcurso del tiempo cada vez han ido emergiendo modo o formas de trabajo más flexibles donde es

más frecuente que el trabajador posea mayor autonomía del empleado o trabajador, a la par de mayores responsabilidades y libertad en cuanto a la distribución del tiempo productivo, siendo que este fenómeno ha acarreado la aparición de un dependiente o trabajador heterogéneo debido a la segmentación del mercado laboral. En concordancia con lo anterior, se han planteado diversos niveles de protección hacia los trabajadores, seguido de un concepto más maleable de la institución de la indisponibilidad según el caso concreto. Es así que, estando a un mayor equilibrio entre las partes en cuanto a su poder o capacidad de negociación de las condiciones de la actividad laboral, entonces en esos supuestos se conciben límites más dúctiles en lo concerniente al principio de irrenunciabilidad y por ende una preponderancia de la autonomía de la voluntad de las partes. Es por esa razón que, se concluye que la figura del trabajador no es una categoría abstracta o uniforme, puesto que no todos poseen el mismo acceso a información, formación o estatus socioeconómico, de modo que se propone que el carácter tuitivo que confiere el derecho del trabajo debe ser directamente proporcional a cuanto poder de negociación de cara a la configuración del clausulado contractual respectivo, sugiriéndose que dos variables por ponderar a esos efectos son el aspecto patrimonial -estatus socioeconómico y jerárquico- y nivel de formación (Castello, 2008, p. 50).

**e.2. Ámbito Objetivo.** En lo que concierne a este ámbito, debe destacarse que los derechos del trabajador suelen tener carácter patrimonial, los cuales pueden distinguirse entre créditos (por ejemplo, las retribuciones de todo tipo, como beneficios económicos) o prestaciones (por ejemplo, las condiciones en especie brindadas por el empleador que le representan un ahorro o ventaja patrimonial al trabajador); mientras que también en ese espectro se ubican los derechos extrapatrimoniales como las posiciones jurídicas subjetivas de ventaja que comúnmente

denominadas como derechos fundamentales inespecíficos del trabajador concebido en su estatus de persona o ser humano (Castello, 2008, p. 52).

En ese escenario, nuestra Carta Magna en el numeral 2 del artículo 26, señala que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, sin embargo, del texto constitucional podemos advertir una clara imprecisión u omisión al no considerar el carácter irrenunciable de los derechos nacidos en un convenio colectivo, que como sabemos los acuerdos arribados mediante convención colectiva tienen efectos normativos y fuerza vinculante y se aplica sobre las relaciones individuales de trabajo.

En este rubro, también se encuentran los derechos surgidos de productos no normativos derivados de actos, como las cláusulas obligacionales del convenio colectivo y de los contratos de trabajo que tienen fuerza de ley entre las partes.

Entonces, el ámbito objetivo del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales se circunscribiría únicamente a los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, mas no así, a los derechos que emergen de convenios colectivos y menos aún de aquellos provenientes del contrato de trabajo, en tanto y en cuanto así lo ha previsto expresamente el texto de la Constitución en el numeral 2 del artículo 26.

Sin embargo, la interpretación de la normativa constitucional referente al principio de irrenunciabilidad, ha sido precisada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, en la Casación N° 10712-2014 Lima, en el sentido que:

*“Los jueces de trabajo y las Salas Laborales deben tener en cuenta las siguientes reglas: 1) Los derechos cuya fuente de origen sea la ley o cualquier otra norma jurídica de origen estatal, sin importar su jerarquía, son de carácter irrenunciable para el trabajador individual, sin perjuicio de los pactos de reducción de remuneraciones que son aceptados por nuestro ordenamiento jurídico conforme a la Ley N° 9463 de fecha diecisiete de diciembre de mil novecientos cuarenta y uno, cuya vigencia se reconoce; 2) Los derechos cuya fuente de origen es el convenio colectivo o el laudo arbitral, tienen carácter irrenunciable para el trabajador individual, pero si pueden ser objeto de renuncia, disminución o modificación por acuerdo entre la organización sindical y el empleador, este es el caso de la negociación colectiva in peius, la cual solo puede acordarse entre los mismos sujetos colectivos y el mismo ámbito negocial; 3) Los derechos derivados del contrato individual de trabajo o de la decisión unilateral del empleador, pueden ser objeto de libre disposición por el trabajador individual, quien puede aceptar su disminución e incluso su supresión.”*

De lo que se desprende que tanto los derechos cuya fuente de origen sea la ley o cualquier otra norma jurídica de origen estatal así como los derechos cuya fuente de origen es el convenio colectivo o el laudo arbitral también tienen carácter irrenunciable para el trabajador individual.

**e.3. Ámbito temporal.** En nuestro país, el trabajador desde que inicia la relación laboral está amparado por el principio de irrenunciabilidad de derechos a pesar de no contar con los requisitos y/o exigencias para adquirir el beneficio laboral. Un ejemplo ilustrativo tenemos en el caso de un trabajador que no cumple con un año de labores para gozar del beneficio de las vacaciones anuales, no puede renunciar a ellas ni siquiera en su contratación. Neves Mujica señala que: “Un derecho es irrenunciable desde que se constituye una relación laboral,

siempre que esté amparado por una norma imperativa, aunque todavía los requisitos para su disfrute no se hayan producido y por consiguiente, el derecho no se haya adquirido” (Neves, 2003, p.106).

Tema a resaltar en el ámbito temporal, es que, en nuestro ordenamiento, la extinción de la relación laboral no castiga los derechos adquiridos, lo que significa que luego de extinta la relación de trabajo también opera la aplicación del principio de irrenunciabilidad. Así, en caso de simulación en relaciones civiles que realmente fueron laborales (servicios no personales, locación de servicios, mercantiles), una vez probada dicha relación de naturaleza laboral en un eventual proceso judicial, el empleador automáticamente queda obligado al pago de los beneficios laborales incumplidos, ya que los derechos fueron adquiridos durante la real relación laboral habida entre las partes independientemente de la suscripción de un contrato civil o comercial.

De este modo, la protección del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en el ámbito temporal se extiende desde el inicio de la relación laboral hasta después del cese, en mérito a los derechos adquiridos del trabajador, salvo situación de prescripción, que no es materia de análisis.

#### **f. Límites de la Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.**

La amplitud del ejercicio o disposición de los derechos laborales se encuentra enmarcada dentro de los márgenes establecidos por ley y determinados en instrumentos jurídicos para cada derecho, siendo que dichos límites pueden ser un mínimo en algunos casos y máximos en otros.

Si se habla de límites de la irrenunciabilidad de derechos, ello supone un margen dentro del cual si se puede disponer de algunos derechos de naturaleza laboral, es decir, renunciar o negociar esos derechos dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad del trabajador. Al respecto, el tratadista Javier Neves Mujica señala que: “El derecho de 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” (Neves Mujica, 2002, p.35).

De ello es posible inferir que la parte imperativa abarca únicamente a los derechos indisponibles, los cuales por imperio de la ley no se pueden renunciar o de ser así, aquella renuncia deviene será nula, mientras que la parte dispositiva contiene los derechos que si pueden ser objeto de disposición o renuncia por parte del trabajador.

La legislación española, respecto al grado de imperatividad de las normas estatales frente a la autonomía privada del trabajador, establece en su Estatuto de Trabajadores tres categorías referidas al contenido de los derechos de las normas imperativas<sup>3</sup>, las mismas que pueden replicarse a nivel general a otras legislaciones, así tenemos: i) **derechos mínimos**, que fijan un piso, el cual puede ser mejorado por la autonomía de las partes, como ejemplo la remuneración mínima, ii) **máximos de derechos necesarios**, que establecen un techo que no puede ser superado por acuerdo de las partes, como ejemplo la jornada máxima y iii) **derechos absolutos**, respecto de los cuales no existe posibilidad alguna de disposición de las partes.

---

<sup>3</sup> Estatuto de los Trabajadores Artículo 3, Numeral 5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

### **g. La Constitución y el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos: Carácter Protector.**

En el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Estado se consagra la irrenunciabilidad de los derechos laborales, cuyo contenido a opinión de Enrique Bernales devela que “dada la renuncia de sus derechos por parte del trabajador, estos derechos renunciados, en mérito a este principio no desaparecen, sino se mantienen incólumes, pues esta actitud es técnicamente contraria a toda norma de orden público y por consiguiente es un acto jurídico nulo, protegiendo de este modo al trabajador.” (Bernales, 1999, p. 259),

En ese sentido, este límite imperativo impuesto constitucionalmente al trabajador se encuentra justificada por la función compensatoria y protectora que cumple el Derecho del Trabajo, respecto a la parte más débil de la relación laboral (trabajador) a la que se busca proteger no solo frente a la parte empleadora que por su posición podría conducir o forzar al trabajador a aceptar condiciones de trabajo impropias y remuneraciones fuera de los límites establecidos por ley que podrían implicar renuncia a sus derechos laborales, sino también frente a sus propias decisiones que involucren afectación a sus derechos adquiridos. No está demás decir que este principio también encuentra amparo en el orden público que en general tienen las normas laborales y por su particular naturaleza alimentaria.

Por otro lado, como dijimos precedentemente, si bien el texto constitucional establece de manera expresa la aplicación del principio de irrenunciabilidad solo a los derechos reconocidos por la constitución y la ley, omitiendo referir el carácter irrenunciable de los derechos nacidos en convenios colectivos de trabajo, esta deficiencia ya ha sido superada por la Corte Suprema de Justicia en diversidad de pronunciamientos, entonces, no puede ni debe entenderse que aquellos derechos pueden ser objeto de renuncia por parte de los trabajadores, dado que los derechos nacidos en convenios colectivos

tienen efectos normativos y fuerza vinculante y se aplican sobre las relaciones individuales de trabajo, de modo que ingresan a la esfera de su propiedad.

#### **h. La Organización Internacional del Trabajo.**

Como es natural, la OIT no ha sido ajena a los asuntos de protección de los trabajadores, siendo que en relación al tema que nos ocupa, llevó al seno de sus debates hasta la aprobación en la Conferencia del año 1998 el texto de una Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, sin embargo, si bien su contenido no cubre en rigor los verdaderos principios en que se fundamenta el derecho de trabajo, tales como el carácter protector que considera para el trabajador la aplicación de la norma más favorable, la condición más beneficiosa, la duda siempre a favor del trabajador, así como la irrenunciabilidad de los derechos laborales bajo el supuesto de los derechos adquiridos, entendemos que son asumidos como tales por ser intrínsecos a la relación de trabajo.<sup>4</sup>

### **1.2.3. LA BUENA FE Y EL ABUSO DEL DERECHO**

#### **a. La Buena fe**

El concepto buena fe, proviene del latín, *bona fides*, que se constituye como un principio general del derecho, consistente en exigir a las partes, una conducta proba cimentada en honradez, lealtad y rectitud, en relación a las prestaciones asumidas en una relación contractual. Debemos resaltar que la exigencia de comportamiento en las relaciones contractuales está referida al sentido objetivo del concepto de buena fe, mas no a la acepción subjetiva de este concepto, es decir, no involucra comportamiento por emociones, estado de ánimo ni por

---

<sup>4</sup> DECLARACION DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO. 86ª Reunión en Ginebra, junio de 1998.

los pareceres de las partes. Ahora, dada la magnitud del concepto, lograr una única definición de *buena fe* no es una tarea fácil, pues existen tantas definiciones como posiciones doctrinarias, tal es así que ni lo recogido en el artículo 1362° del Código Civil peruano nos da una clara definición<sup>5</sup>, sin embargo, es de reconocer que en todas las definiciones que se construyen en torno a la buena fe, se encuentra presente indiscutiblemente la honradez o lealtad.

El principio de la buena fe, como principio rector tiene diversas funciones en su aplicación, sirve para exonerar o atenuar una sanción, para limitar derechos y/o para crear deberes. Asimismo, no cabe duda que por tratarse de un principio general del derecho, todo ordenamiento jurídico debe interpretarse a la luz de este principio, por su valor universal.<sup>6</sup>

Sobre el tema, el doctor Chaname aporta señalando que “este principio dentro de nuestra perspectiva doctrinaria se relaciona de forma directa con la voluntad de las partes para realizar las obligaciones asumidas de manera proba y que esta misma, privilegie el real cumplimiento del fin de la relación contractual”. Asimismo, este principio “tiene como propuesta una expectativa relacionada de forma directa a la confianza o esperanza que se dará de manera correcta entre las partes dentro de una relación contractual.” (Chaname A., 2021)

En lo que respecta a limitar derechos, esto se basa en el hecho que la contraparte ha depositado cierta confianza y en esa medida espera consideración o comportamiento real acorde a ello, según la vinculación de que se trate, es decir, no deberá actuarse de forma distinta a la expectativa generada por la confianza depositada.

---

<sup>5</sup>Artículo 1362.- «Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes».

<sup>6</sup> Los principios generales del derecho ayudan a llenar vacíos legales y tienen niveles que van desde aquellos que tienen valor universal hasta aquellos de aplicación limitada a una rama del derecho.

DÍEZ PICAZO en su obra *La Doctrina de los Actos Propios* refiere que el fundamento de tal doctrina es que la mayoría de personas actúan en base al principio de buena fe, confiando en los demás, precisando al respecto que:

***“Una de las consecuencias del deber de obrar de buena fe y de la necesidad de ejercitar los derechos de buena fe, es la exigencia de un comportamiento coherente. La exigencia de un comportamiento coherente significa que, cuando una persona, dentro de una relación jurídica, ha suscitado en otra con su conducta una confianza fundada, conforme a la buena fe, en una determinada conducta futura, según el sentido objetivamente deducido de la conducta anterior, no debe defraudar la confianza suscitada y es inadmisibles toda actuación incompatible con ella. La exigencia jurídica del comportamiento coherente está de esta manera estrechamente vinculada a la buena fe y a la protección de la confianza”.*** (Díez-Picazo Ponce de León, 1962, pág. 22)

En la jurisprudencia alemana se consideran derivaciones del principio de buena fe: la teoría del abuso del derecho; la teoría del “*verwirkung*”; y algunos casos de rescisión de los contratos. Además admite en términos generales que el principio de la buena fe ensancha los deberes contractuales expresamente pactados. (Díez Picazo Ponce de León, 1992, pág. 140)

#### **b. La buena fe en materia laboral**

El principio de la buena fe en las relaciones de trabajo constituye parte esencial de sostén del contrato de trabajo para ambas partes contratantes, de modo que tanto el trabajador como el empleador no solo deben adecuar sus conductas a lo acordado sino deben respetar los límites que establece la buena fe, lo que permite la convivencia pacífica.

En efecto, en el ámbito laboral este principio tiene particular importancia por cuanto el trabajo además de constituir la base del bienestar social es un “medio de realización de la persona”, tal como está consagrado en el artículo 22 de la Constitución Política de 1993.<sup>7</sup>

Para Toyama, “atentar contra las obligaciones propias del contrato de trabajo supone una vulneración a la buena fe, ya que se faltan a los deberes propios, específicos y concretos derivados de la función u ocupación para la cual se le contrató al trabajador.” (Toyama Miyagusuku, El despido disciplinario en el Perú, 2009, págs. 120-154)

Una concepción más completa la tiene Pacheco Zerga, quien refiere “Este principio se concreta en el deber de obrar de buena fe, que puede definirse como la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual.” Además señala que “Se concreta en la confianza o esperanza de una actuación correcta de la otra parte, así como en la lealtad en los tratos y en la fidelidad a la palabra dada.” (Pacheco Zerga, 2015, págs. 589-607).

### **c. El Abuso del Derecho**

#### **c.1 Surgimiento del Abuso del Derecho**

Conforme se va desprendiendo de los conceptos desarrollados, es posible inferir que la teoría del abuso de derecho nace de la convención al principio general de la buena fe, según refiere Sesarego, “a finales del siglo XIX se dice que nace como una reacción al individualismo extremo derivado de la Revolución Francesa, el cual permitía excesos

---

<sup>7</sup> Artículo 22.- Protección y fomento del empleo El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

intolerables en el ejercicio de los derechos subjetivos, desconociendo así el interés de los demás miembros de la colectividad.” (Fernández Sesarego, *Abuso del Derecho*, 1992, pág. 115).

Algunos otros antecedentes del abuso del derecho se encuentran en Roma, sin embargo, no se desarrolló una teoría general sino únicamente se generaron máximas jurídicas derivadas de casos concretos. “Una de aquellas máximas creadas por los pretores romanos, y de gran interés para el tema, fue la de otorgar a la justicia un valor comunitario. (...) De este modo, se llegó a comprender que al ejercitarse un derecho subjetivo se ejercitaba también los intereses de la colectividad.” (Fernández Sesarego, *Abuso del Derecho*, 1992, pág. 97). Posteriormente, se dieron dos antecedentes de la teoría del abuso del derecho: la primera referida a los actos de emulación: teoría que impedía ejercitar un derecho subjetivo con la intención de perjudicar a otro sujeto; y la segunda la teoría de las inmisiones: planteamiento objetivo que pretendía evitar el resultado nocivo de una acción.

En cambio en el derecho francés, a decir de Sesarego, “tenemos que el mayor desarrollo de la teoría del abuso se dio mediante la jurisprudencia, encontrándose como un antecedente muy importante el de mayo de 1855, cuando un Tribunal francés limitó el derecho de propiedad, por haberse ejercido éste con el claro interés de perjudicar a otro”. (Fernández Sesarego, *Abuso del Derecho*, 1992, pág. 109).

## **c.2. Definición**

De modo general, podría entenderse al abuso del derecho como la trasgresión o vulneración a una norma o a un deber jurídico de carácter general, que nace de los principios generales del derecho, cuales son, la buena fe, las buenas costumbres y también la solidaridad social, sin embargo, para los efectos de la presente investigación importa abordar el abuso del derecho en el contexto únicamente del principio de la buena fe.

Para algunos autores, el abuso del derecho, técnicamente no debiera llamarse así por cuanto consideran que si trata de ejercitar un derecho no es posible el abuso de aquél, -si hay derecho no hay abuso-, es decir, que en el ejercicio regular de un derecho no cabría abuso alguno; para otros autores, asumir ese criterio significa que no han dejado de lado el individualismo extremo y no son capaces de pensar en el interés colectivo, sino solo en el interés individual. Entonces, tenemos que aún existe un sector de la doctrina que afirma que el abuso del derecho como tal no se encuentra en el ámbito de la ilicitud, y otro que contradiciendo afirma lo contrario.

No obstante tales criterios, señala Brenes “que existen dos teorías principales para determinar el abuso del derecho, la primera teoría es la subjetiva, que considera la intención del agente; y la segunda teoría es la objetiva, que considera si objetivamente se dio un ejercicio anormal del derecho subjetivo” (Brenes Arias, 2016), asimismo, afirma que la segunda opinión es la que debe prevalecer por las obvias dificultades probatorias, siendo así, sostiene que “será tarea de los magistrados que conozcan de estos procesos, analizar y determinar en cada caso concreto si existió una conducta lesiva devenida del abuso del derecho y de ser así, establecer si corresponde indemnizar.”

Ahora, siguiendo a Borda, quien ha intentado establecer algunos criterios a efectos de guiar a los operadores jurídicos, al momento de establecer la existencia del abuso del derecho, tenemos que debe considerarse:

- ✓ Si hubo intención de dañar
- ✓ Si es patente la ausencia de interés
- ✓ Si se eligió entre varias la forma más dañosa de ejercer el derecho
- ✓ Si se ocasionó un perjuicio excesivo
- ✓ Si la conducta verificada es contraria a las buenas costumbres
- ✓ Si se ha actuado en forma irracional, desleal o se ha abusado de la confianza de otro.

En suma, la figura del abuso del derecho tiene dos fines, por un lado busca establecer límites al ejercicio de los derechos, y por otro lado busca imponer la obligación de reparar a quien ha causado un daño por haber infringido principios como el de la buena fe y de ejercer abusivamente los derechos.

### **c.3. El abuso del Derecho en el Perú**

En nuestro ordenamiento jurídico, el abuso del derecho, se encuentra regulado en el artículo 103 de la Constitución, el cual establece que "la Constitución no ampara el abuso del derecho" <sup>8</sup>, disposición concordante con lo establecido en el artículo II del Título Preliminar del Código Civil, según el cual, "la ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho". Asimismo, el Tribunal Constitucional ha definido el abuso del derecho como "desnaturalizar las finalidades u objetivos que sustentan la existencia de cada atributo, facultad o libertad reconocida sobre las personas"; e indica que "los derechos no pueden usarse de forma ilegítima (...), sino de manera compatible con los valores del propio ordenamiento" (Proceso de Amparo, 2008).

Según el criterio de Fernández Sessarego, "puede afirmarse que para poder asegurar que se ha dado un abuso de derecho deben estar presentes determinados presupuestos, o elementos, siendo algunos de ellos esenciales, mientras que otros se estiman como accesorios", (Fernández Sesarego, Abuso del Derecho, 1992, pág. 157). Dichos presupuestos recogidos por Brenes, (Brenes Arias, 2016, pág. 12) siguiendo a Sesarego, señala:

*"Puede indicarse que hay una serie de presupuestos, o elementos que surgen para poder asegurar que se ha dado un abuso de derecho.*

---

<sup>8</sup> Artículo 103.- Ninguna ley tiene fuerza ni efecto retroactivos, salvo en materia penal, cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad. La Constitución no ampara el abuso del derecho.

*Algunos de ellos son esenciales, mientras que otros se estiman simplemente accesorios. Se citan los siguientes:*

- ✓ *Un acto ilícito sui generis derivado u originado en un acto lícito (derecho subjetivo) cuyo ejercicio (u omisión) incumple un genérico deber jurídico.*
- ✓ *El derecho subjetivo es ejercitado de forma irregular, antisocial o inmoral.*
- ✓ *El daño puede o no estar presente. Sí es presupuesto del efecto compensatorio.*
- ✓ *A través del acto abusivo no se lesiona un derecho subjetivo ya existente en el sujeto pasivo, sino un interés patrimonial que carece de protección jurídica, pero se encuentra tutelado por un principio general de derecho.*
- ✓ *La intencionalidad puede o no estar presente.*
- ✓ *Hay una violación a la moral social, al derecho de los otros, o de la comunidad en general.”*

Entonces, a partir de los presupuestos referidos será posible identificar si en verdad estamos en una determinada situación de hechos nos encontramos frente a actos que develen un abuso del derecho.

#### **1.2.4. TEORIA DE LOS ACTOS PROPIOS**

Como se expuso supra, esta investigación se circunscribe a establecer la aplicabilidad de la doctrina de los actos propios en el ámbito del Derecho Laboral, incardinándose en esa dilucidación del papel que juega el principio o garantía de irrenunciabilidad de derechos en tanto límite a dicha teoría, la misma que repose en los cimientos del principio general y transversal a todo el Derecho, esto es, la buena fe, siendo entonces necesario conocer los orígenes de la doctrina en cuestión.

##### **a. Orígenes de la teoría de los actos propios.-**

La teoría de los actos propios tiene su origen en el brocardo *venire contra factum proprium nulli conceditur*; que quiere decir, que no es

admisible que uno venga a actuar en contra de sus propios actos. Sin embargo, dicha regla según la cual «nadie puede venir contra sus propios actos» no fue formulada en el Derecho Romano, sino suministró la información necesaria para su posterior formulación.

Así, se encuentra como antecedentes históricos más importantes de la Teoría de los Actos Propios a los siguientes:

### **a.1. En el Derecho romano.**

En el Derecho Romano no se encuentra uniformidad en la aplicación original de lo que hoy conocemos como la Teoría de los Actos Propios, pues en términos generales esta teoría señala que se encuentra prohibido promover o iniciar un conflicto que vaya en contraposición con lo que esa misma persona ha hecho antes impidiendo que quien ha actuado de una forma determinada, posteriormente lo haga de forma contraria. Asimismo, en torno a ello, nace la regla que nadie está autorizado a invocar su propia torpeza.

Se advierte entonces que existían posiciones dispersas, como las reseñadas que fueron tomadas como base para la formulación de la regla de “*venire contra factum proprium*”. En efecto, en el Derecho Romano, se encuentra diversidad de textos en los que se ordena la fidelidad a la palabra dada y la imposibilidad de venir en contra de ella, entre los que resaltan se tiene a la fidelidad a lo pactado, a la vinculación a la situación jurídica aprobada y a la vinculación al contrato. A modo ejemplificativo, a continuación se muestran algunos supuestos más antiguos en los que se aplica la teoría en alusión:

(i) Emancipación de la hija de familia:

Sobre este tema, DÍEZ-PICAZO (Diez-Picazo Ponce de León, 1962) refiere que la formulación más antigua que se conoce de la regla que prohíbe venir contra los propios actos se encuentra

en la glosa *factum suum*, siendo que el *Corpus Iuris Civilis* que da origen a dicha glosa, en un pasaje de Ulpiano (fragmento 25 del Digesto 1, 7, de *adoptionibus et emancipationibus et aliis modis, quibus potestas solvitur*) señala (Justiniano, 1990):

«Después de la muerte de su hija, que cual madre de familia había vivido como emancipada según derecho, y falleció con herederos instituidos en testamento, se prohíbe que el padre promueva controversia contra su propio hecho, como si no la hubiese emancipado según derecho, ni en presencia de testigos» (Justiniano, 1990).

Al respecto, BORDA señala que la solución dada al caso no tiene como primera razón sancionar la conducta contradictoria sino, busca evitar un resultado que objetivamente es considerado injusto. Lo que se procura es defender la eficacia del testamento otorgado por la hija que es, en definitiva, lo que pretende impugnar el padre desconociendo la emancipación (Borda, 2000).

(ii) Cambio de parecer en perjuicio de otro:

En este caso, Papiniano (fragmento 75 del Digesto 50,17, de *diversis regulis iuris antiqui*) brinda otro antecedente referido a la regla que impide venir contra los propios actos, estableciendo que *Nemo potest mutare consilium suum in alterius injurie* (nadie puede mudar de parecer en daño de otro). Esta primera aplicación de esta regla se relaciona con la *bonorum possessio ab intestato* o *contra tabulas*, institución creada por el Derecho pretorio como beneficio para subsanar la situación de los hijos emancipados, quienes no eran considerados herederos (*sui heres*) según el Derecho Civil (Ekdahl Escobar, 1989).

### **a.2 En el Estoppel Anglosajón.**

BORDA citando a PUIG BRUTAU quien a su vez refiere la obra de “El Derecho Angloamericano” de Oscar Rabasa, define a la doctrina del Estoppel como la regla del Derecho Anglosajón que, por virtud de una presunción *iure et de iure*, impide jurídicamente el que una persona niegue o afirme la existencia de un hecho determinado, en virtud de haber antes ejecutado un acto, hecho una afirmación o formulado una negativa en el sentido opuesto; en tanto que conforme a este principio, nadie puede contradecir lo dicho o hecho por él mismo o por aquél de quien se derive su derecho, de un modo aparente y ostensible, con perjuicio de un tercero que, fiado en esas apariencias, producidas intencional o negligentemente por el responsable de ellas, contrae una obligación o sufre un perjuicio en su persona o en su patrimonio. (Borda, 2000).

### **a.3. En el Verwirkung Alemán**

La doctrina alemana, por su parte, también ha estudiado el tema de la desviación de la conducta de una persona en perjuicio de otra. Dicho ordenamiento jurídico alemán considera inadmisibles la contradicción con la propia conducta, con base en la buena fe. Ciertamente, la define como:

*“...un caso especial de la inadmisibilidad del ejercicio de un derecho por contravención a la buena fe, o, si se prefiere, un caso especial de abuso de derecho, que se puede definir como el abuso del derecho consistente en un ejercicio del derecho realizado con un retraso desleal...”* (Diez-Picazo Ponce de León, 1962)

## **b. Concepto de la teoría de los actos propios.-**

El acto propio según el diccionario del español jurídico de la RAE, se trata de un *“acto que expresa inequívocamente el consentimiento de un sujeto y se realiza con el designio de crear, modificar, o extinguir algún derecho causando estado y definiendo de un modo inalterable la situación jurídica de su autor”*. En definitiva, se indica que “la persona queda imposibilitada para contrariar sus actos no porque haya quedado vinculada a través de ellos, sino porque debe responder de las consecuencias de la confianza suscitada (Díez Picazo, L. y J. M. Miquel González)”<sup>9</sup>.

Jiménez Silva, refiere que la teoría de los actos propios define a los mismos como: “A nadie es lícito hacer valer un derecho en contradicción con su anterior conducta, cuando esta conducta, interpretada objetivamente según la ley, las buenas costumbres o la buena fe, justifica la conclusión de que no se hará valer el derecho, o cuando el ejercicio posterior choque contra la ley, las costumbres o la buena fe.” (Jiménez Silva, 2019).

En efecto, la doctrina de los actos propios como expresión del principio de la buena fe busca fomentar que las personas actúen con coherencia en sus actos, sancionando a quienes se comportan contradictoriamente desestimando lo pedido por propia causa. Estamos pues frente a una “norma de buena conducta, basada en la buena fe”, que tiene como sustento la confianza en la conducta futura basado en actos vinculados a la conducta originaria, así, si una persona despliega su actuar con la apariencia que no reclamará o que no hará uso de un determinado derecho, no puede luego pretender exigir tal derecho contra quien confió en la apariencia de que no reclamaría, es decir, no es aceptable actuar contrariamente a una conducta asumida con anterioridad.

### **d.3 Naturaleza Jurídica de la teoría de los actos propios.-**

---

<sup>9</sup> Disponible en [www.dej.rae.es](http://www.dej.rae.es).

La doctrina no es unánime en lo que respecta a la naturaleza de la teoría de los Actos Propios, por cuanto uno de los problemas principales de dicha doctrina es su indeterminación dentro del Derecho, pues no se encuentra positivizada o configurada como una norma legislativa. Tal es el caso, dada la variedad de acepciones en su definición, se suelen utilizar diversos términos en forma indiscriminada. Así, a la Teoría de los Actos Propios la han denominado *doctrina, principio de Derecho, regla, teoría, brocardo, máxima, aforismo*, entre otros. Para algunos, la teoría de los actos propios es un principio del Derecho que como tal tiene aplicación universal, mayoritaria y sin excepciones, mientras que para otros, es una regla de Derecho derivada del principio de la Buena Fe (Castillo Freyre, Mario y Sabroso Minaya, Rita, 2006), posición última con la que coincidimos.

Ahora, a decir de Arce “una diferencia a resaltar es que cuando las reglas colisionan generan antinomias que desencadenan en la desaparición de una de las reglas, mientras que cuando los principios son incompatibles no desaparecen, solo se ponderan (se concilian entre sí)” (Arce Ortiz, 2013).

En tal sentido, la máxima según la cual «nadie puede venir contra sus propios actos» no podría ser considerada como un Principio General de Derecho, sino como una expresión o regla del Principio de Buena Fe, que tal como señala Díez-Picazo “no se trata de una norma legal, en tanto no existe disposición legal alguna con un contenido semejante a que nadie puede ir contra sus propios actos; sin embargo, tiene un apoyo fundamental en el principio de la buena fe”.

#### **d.4 Presupuestos de la Teoría de Actos Propios.-**

DIEZ PICAZO enumera los presupuestos para la aplicación de la teoría de los actos propios, exigiendo la presencia de:

“a)...una conducta relevante y eficaz; b) que posteriormente la misma persona intente ejercitar una facultad o un derecho subjetivo, creando una situación

litigiosa y formulando en ella determinada pretensión; c) que entre la conducta anterior y la pretensión posterior exista incompatibilidad o contradicción atentando contra la buena fe; d) que exista perfecta identidad entre los sujetos vinculados por ambas conductas”. (Diez Picazo, 1963).

Sin embargo, la doctrina más reciente destaca fundamentalmente tres: (a) Una conducta vinculante; (b) Una pretensión contradictoria; y (c) Identidad de sujetos.

➤ Conducta Original Vinculante

En relación a este requisito, BORDA señala lo siguiente:

*“(...) no hablamos de conducta a secas sino decimos conducta vinculante; (...). Esto significa que la conducta debe tener, en el mundo del derecho, trascendencia, deslindándose de las conductas sin valor jurídico y de aquellas otras que requieran imperativamente una forma determinada que no fuese cumplida”. (Borda, 2000, p.106)*

Del texto reseñado se aprecia que deben existir motivos justificados para asumir o estimar que no se va a ejercer un determinado derecho, o sea, que en las circunstancias de tiempo futuro el otro sujeto, actuando de buena fe, puede razonablemente deducir y asumir con confianza que no habrá contradicción, y esa deducción debe ser tan fuerte que genere una obligación de no contradecirse.

➤ Conducta Posterior Contradictoria

Se trata de una conducta estrechamente vinculada a la anterior, dicho vínculo tiene una dirección y un ámbito que está determinado por la confianza que la conducta genera, de modo que no bastará saber si la confianza genera la expectativa de no realización de una conducta posterior, sino deberá determinarse cuál es esa conducta en específico y es sobre esa base que podrá determinarse si podría haber existido una contradicción con la conducta anterior.

➤ Identidad de Sujetos

Este tercer requisito consiste en que las dos conductas (la originaria y la posterior) sean desarrolladas por el mismo sujeto y no por otro. Por tanto, la identidad del sujeto es parte inherente a la existencia de contradicción, pues si dos personas hacen cosas distintas no existe contradicción.

En el ámbito laboral, el presupuesto referido a la identidad, para su aplicación no sólo se vinculan con las conductas del empleador y trabajador, sino que el ejercicio de un derecho o facultad de tipo subjetivo por el titular; al actuar crea una situación litigiosa debido a la contradicción, atentatoria de la buena fe, existente entre ambas conductas (Opalo Mulak, 2009).

#### **d.5. Efectos de la Aplicación de la Teoría de los Actos propios.-**

La consecuencia natural de la aplicación de la teoría de los actos propios es el desamparo por los tribunales de justicia de la indebida pretensión, es decir, no podrá ser amparada legalmente, pues cuando se presenta en proceso alguna persona que pretende desconocer - contradecir sus propios actos, contenidos en su conducta anterior, el efecto reconocido en la Doctrina es que se califique como indebida la pretensión y se desestime por encontrarse en contradicción con sus propios actos anteriores.

Sobre el tema Díez Picazo refiere: “Todo el camino que hemos recorrido hasta aquí nos ha servido para sentar esta conclusión: el acto de formular una pretensión contradictoria con el sentido objetivo que, según la buena fe, debía atribuirse a una conducta anterior del mismo sujeto, es un acto inadmisibile...” (DÍEZ PICAZO, 1963, pág. 243)

Por su parte Morello, señala en esencia lo mismo: “La circunstancia de que un sujeto de derecho intente verse favorecido en un proceso judicial, asumiendo una conducta que contradice otra que la precede en el tiempo, en tanto constituye un proceder injusto, es inadmisibile.” (Morello, 1985, pág. 57) *“Si nadie puede ir válidamente contra sus propios actos y si la demanda que porta la pretensión muestra, sin embargo, que lo que en ella se afirma ha girado en redondo y en autocontradicción con lo que extraprocesalmente*

*antes el ahora actor había conformado, es obvio que el legitimado pasivo tendrá la facultad de oponerse a través de la neutralización o bloqueo de la procedencia de esa demanda, mediante la deducción, en la contestación de una defensa sustancial más que procesal, destinada a que el juez en la decisión en el mérito, desestime el reclamo.” (Morello, 1985, pág. 65).*

En ese sentido, es pacífico a nivel doctrinal que de existir contradicción en la propia conducta y/o en los propios actos de una persona, el efecto jurídico es el desamparo de las pretensiones formuladas que contradigan sus propios actos realizados previamente, lo que requiere necesariamente la verificación del cumplimiento de los presupuestos para su aplicación.

#### **d.6 La Teoría de los Actos Propios en la legislación peruana.-**

Si bien la legislación peruana no contiene de manera expresa la doctrina o teoría de los actos propios, existen diversos instrumentos jurídicos que se inspiran en ella.

En el Código Civil peruano tenemos:

- El artículo 168 refiere a la interpretación objetiva del Acto Jurídico, precisando: “El acto jurídico debe ser interpretado de acuerdo con lo que se haya expresado en él y según el principio de la buena fe”.
- El artículo 1362 refiere a la buena fe y común intención de las partes en los contratos, precisando: “Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”
- El artículo 226 establece que: “La incapacidad de una de las partes no puede ser invocada por la otra, en su propio beneficio, salvo cuando es indivisible, el objeto del derecho de la Obligación”.
- El artículo 231 establece: “El acto queda también conformado si la parte a quien correspondía la acción de anulación conociendo la causal, lo hubiese ejecutado en forma parcial o total, si existe hechos

inequívocamente que pongan en manifiesta la intención de renunciar a la acción de anulabilidad.”

Como se aprecia, la relevancia de aquellos respecto de la Teoría de los Actos Propios radica en que traen a colación al principio de la buena fe y que las conductas posteriores no deben ser contradictorias a las primeras.

En el Código Procesal Civil, tenemos

- El artículo 172 que estipula que “Tratándose de vicios en la notificación de la Nulidad existe convalidación tácita cuando el facultado para plantear la nulidad no formula su pedido en la primera oportunidad que tuviera para hacerlo.”
- El artículo 388 refiere a los requisitos de fondo del recurso de apelación en lo que respecta a que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia.

En la Ley General de Sociedades tenemos:

- El artículo 48 indica que “No procede interponer las acciones judiciales contempladas en esta ley o en las de aplicación supletoria a ésta cuando exista convenio arbitral obligatorio contenido en el pacto social o en el estatuto que someta a esta jurisdicción resolver discrepancias que se susciten...”.

#### **d.7 La aplicación de la teoría de los actos propios en el Perú**

Conforme se ha desarrollado en el apartado precedente, la teoría de los actos propios se encuentra incardinada en diversos instrumentos jurídicos, por lo que su aplicación es plenamente vigente en el Perú, pues si bien no se describe como tal, esta teoría se deriva del principio general de la buena fe, que inspira todo nuestro sistema jurídico, por ello, para su aplicación basta con analizar la presencia de los presupuestos establecidos por la doctrina y por la jurisprudencia.

En efecto, la validez en su aplicación radica en lo preceptuado por el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil que establece textualmente:

*“Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano”*. Siendo así, es claro que la aplicación de la Teoría de los Actos Propios en nuestra legislación, no encuentra discusión alguna, pues se sustenta en el hecho que el principio de la buena fe se encuentra recogido y contemplado en el ya mencionado Art. VIII del Título Preliminar del Código Civil peruano.

En el ámbito de la jurisprudencia se encuentra diversidad de pronunciamientos que reconocen la aplicación de la teoría de los actos propios. Así tenemos:

- Casación N° 1722-2017, Ancash, del quince de marzo de dos mil dieciocho, mediante la cual la Primera Sala Civil Permanente de la Corte Suprema, precisa en un proceso de Nulidad de Acto Jurídico que va en contra de sus propios actos quien pretende hacer valer un derecho que resulta contradictorio con su propio actuar, siendo el fundamento principal el siguiente:

***“Fundamento Noveno. Los actos propios.*** *El actuar del recurrente encuadra en la denominada teoría de los actos propios, la cual sanciona como inadmisibles toda pretensión lícita pero objetivamente contradictoria con respecto al propio comportamiento anterior efectuado por el mismo sujeto. Son sus presupuestos: (i) una conducta vinculante; (ii) una pretensión contradictoria; y (iii) identidad de sujetos.”*<sup>10</sup>

- Casación N° 2849-2001, del 26 de agosto de 2002, mediante la cual se declaró procedente el Recurso de Casación precisando que **“El**

---

<sup>10</sup> Casación N° 1722-2017, Ancash, del 15 de marzo de 2018. Primera Sala Civil Permanente de la Corte Suprema.

***coejecutado no puede beneficiarse de su propio dolo para ampararse en la nulidad del título de ejecución”.***

En cuanto a los fundamentos por los cuales se resolvió señala: *“Se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la causal prevista en el inciso segundo del artículo 386 del Código Procesal Civil, sustentada en la inaplicación de los artículos 156, 168 y 231 del Código Civil. Alega que en estos preceptos legales se advierte la plena validez y eficacia del título de ejecución de su demanda, por lo que no tiene sustento la contradicción amparada en la causal de nulidad formal del título de ejecución”;* asimismo, agrega que *“se debió tener en cuenta el principio general del derecho que nadie puede ampararse o beneficiarse en su propio dolo; entonces, los ejecutados no pueden invocar su propio dolo para beneficiarse, ya que ambos se han beneficiado de los créditos otorgados por la accionante, como es el pagaré anexado en la demanda”.*<sup>11</sup>

- Ejecutoria Suprema del 17 de agosto 1,995, mediante la cual se advierte no solamente la fuerza vinculatoria del contrato sino también la aplicación de la Doctrina de los Actos Propios conforme al siguiente texto:

*“Las expresiones contenidas en dicho contrato (arrendamiento), constituyen manifestación de voluntad vinculante que no pueden ser desconocidas, siendo de aplicación la doctrina de los actos propios que impide ir contra los efectos que la propia conducta haya generado a favor de la contraparte”*<sup>12</sup>

### **c. La Teoría de los Actos Propios en materia laboral.-**

A efectos de abordar la Teoría de los Actos Propios en materia laboral, debemos empezar diciendo que los principios tradicionales del derecho

---

<sup>11</sup> Casación N° 2849-2001 Jaén, del 26 de agosto de 2002. Sala Civil Permanente de la Corte Suprema

<sup>12</sup> Sentencia del 17 de agosto de 1995 (CSJ-SP, 17 ago. 1995, 8968, (SP) F. ARBOLEDARIPOLL) Caso de fraude procesal

privado no pueden ser aplicables de modo absoluto en el campo del derecho del trabajo, desde que intervienen los principios protectores a favor del trabajador, como parte débil de la relación de trabajo, partiendo de la premisa que las relaciones entre empleadores y trabajadores no son equivalentes y necesitan ser compensados; siendo uno de los principios más importantes del derecho del trabajo el de irrenunciabilidad de derechos, que impide que el trabajador renuncie a derechos indisponibles.

Ahora en relación a la concepción que califica al Derecho Civil como el tronco y al Derecho del Trabajo como una rama de éste, Rosenbaum señala: *“Destacar que el Derecho del Trabajo es un derecho especial y que éste se encuentra nítidamente escindido del Derecho Civil, o que el motivo de su surgimiento fue producto de las insuficiencias del Derecho Civil para regular la relación laboral, y al mismo tiempo, propugnar por su autonomía, representa un claro oxímoron. El Derecho del Trabajo no puede ser a la vez un derecho especial -en el sentido antes aludido- y por otro lado, autónomo. Dicho planteo adolece, en puridad, de un contrasentido en su esencia última.”* (Rosenbaum Carli, ¿La teoría del acto propio es aplicable en el derecho del trabajo?, 2019)

Al respecto ALONSO GARCIA afirma que “el Derecho Social, dadas sus características, difiere de todo Derecho anterior, tanto público como privado; no siendo, por tanto, ni público, ni privado, ni mixto, sino social; esto es, un tertium genus, una tercera división del Derecho, que se debe colocar al lado de las dos hasta ahora conocidas” (Alonso García, 1958)

En efecto, queda claro que el Derecho del trabajo a diferencia del derecho civil no es un ordenamiento jurídico igual para todos sus actores, sino uno compensatorio que verificada la desigualdad natural entre trabajador y empleador tiene como función equilibrarla, lo que no significa descalificar las normas y principios de otras ramas que muy

bien pueden adecuarse en su aplicación respetando la naturaleza proteccionista del derecho del trabajo.

En este sentido, siendo que los principios propios de cada rama cumplen funciones de información, interpretación e integración del sistema jurídico, “los principios del Derecho del Trabajo operarán como un mecanismo orientador en la búsqueda del significado de las normas laborales, y de aplicación de soluciones a casos no previstos por las normas conforme a la Constitución.” (Rosenbaum Carli, ¿La teoría del acto propio es aplicable en el derecho del trabajo?, 2019)

Siendo así y teniendo en consideración que la teoría de los actos propios tiene su fundamento y aplicación en el ámbito civil, no cabe duda que en el ámbito del Derecho del Trabajo el punto de partida es otro, en tanto que todo trabajador subordinado encuentra limitada su libertad y autonomía al momento de tomar decisiones, por ello, de lo que se trata es de analizar si la aplicación de la teoría de los actos propios en materia laboral, como expresión del principio de la buena fe, contraviene el principio protector de irrenunciabilidad de derechos, para lo cual tomaremos como referencia algunos pronunciamientos en la jurisprudencia española y chilena, en tanto que no existe mayor desarrollo sobre la materia en nuestra jurisprudencia.

### **La jurisprudencia española**

En general la jurisprudencia ha señalado de manera reiterativa que la teoría de los actos propios no resulta aplicable al trabajador por resultar contrario al principio de irrenunciabilidad, criterio que no ha sido ajeno a la jurisprudencia española, así por ejemplo, tenemos que el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2º Turno en la sentencia N° 114/2013, ha señalado que “*tampoco se admite por la Sala la posible aplicación de la teoría del acto propio en cuanto que durante diez años no existió reclamo alguno de los actores sobre el régimen vigente sobre el punto, pues en primer lugar, ello no fue expresamente pactado como se*

*expresó antes y no se prueba que sería un régimen más beneficioso para el trabajador, por lo que de admitirse, se estaría violando el principio de irrenunciabilidad”.*<sup>13</sup>

Del mismo modo, en la sentencia N° 354/2018, ha precisado similar criterio al considerar que el acto propio “*debe ser valorado en materia laboral dentro de cada situación en particular*”, *sin perjuicio de entender, por ejemplo, que en materia de horas extras se verifican ciertas “particularidades”, que tornan en inviable su aplicación, al ser la normativa de carácter de orden público*”<sup>14</sup>

Sentido similar ha recogido el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno en la sentencia N° 216/2012 estableciendo que “*resulta además irrelevante la circunstancia de que la trabajadora nunca hubiera reclamado antes, no reclamara durante toda la vigencia de la relación laboral por las diferencias pretendidas ni se consideró indirectamente despedida por tal circunstancia. Ello por dos circunstancias: la primera porque se entiende que no es aplicable la teoría de los actos propios en materia laboral en tanto se trata de derechos irrenunciables por lo que de la conducta referida no puede extraerse la conclusión pretendida. Exactamente, el derecho a percibir el salario que legalmente corresponde es un derecho irrenunciable y la falta de reclamación durante la vigencia de la relación laboral no puede interpretarse en contra de los intereses del trabajador. Así lo ha expresado esta Sala en Sentencias N° 125/2008 del 23/7/2008 y 224/2008 del 6/10/2008 del 6/10/2008 que se pueden ver en el Anuario de Jurisprudencia Laboral 2008, casos 526 y 527, págs. 353 y 354. Y en segundo lugar porque precisamente durante la vigencia de la relación laboral la trabajadora se halla sometida al poder de dirección y subordinación de su empleadora y su interés primordial siempre es la conservación de su fuente laboral*”<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2° Turno, Sentencia N° 114/2013

<sup>14</sup> Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2° Turno, Sentencia N° 354/2018

<sup>15</sup> Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1° Turno, Sentencia N° 216/2012.

No obstante tales pronunciamientos, contrariamente a la posición de inaplicación también se han emitido pronunciamientos que en cierta medida amparan la aplicación de la teoría de los actos propios, ponderando negativamente el hecho de que el trabajador durante un tiempo prolongado no haya formulado reclamos tolerando o validando tal situación.

Así, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º Turno, en la sentencia N° 398/2018 ha señalado que *“aún, cuando tenga un valor relativo, la jurisprudencia ha entendido que llamaría la atención que quien se considerara empleado del demandado se desempeñe por largo tiempo sin reclamar rubros netamente salariales como licencia, salario vacacional y aguinaldos”*<sup>16</sup>. En esa mis línea, la Suprema Corte de Justicia ha considerado que *“el hecho de que durante la extensa relación que unió a las partes, la actora no haya reclamado los rubros que ahora peticiona”*, en aplicación de la teoría del acto propio debe desestimarse el reclamo porque se sustenta *“en la incoherencia o incongruencia de la conducta de un sujeto respecto de anteriores comportamientos, verificándose incompatibilidad por contradicción entre las mismas”*<sup>17</sup>.

### **La jurisprudencia chilena**

A nivel regional, la jurisprudencia chilena, tal vez sea la que más ha desarrollado la aplicación de la teoría de los actos propios, aún con idas y venidas, a nivel de doctrina podemos encontrar algunas posiciones críticas importantes sobre su aplicación, dado que inclusive esta teoría ha servido de fundamento para negar el carácter laboral de una relación de servicios que las partes formalmente suscribieron contrato de honorarios, o para desconocer el carácter remunerativo de determinado concepto.

---

<sup>16</sup> Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 4º Turno, Sentencia N° 398/2018.

<sup>17</sup> Sentencia de la Suprema Corte de Justicia N° 14/2015.

Sobre este último aspecto, es de resaltar el caso referido a una escritura pública mediante la cual el trabajador exigió como parte de la base de cálculo de la indemnización por término del contrato, la “gratificación” que el empleador pagaba informalmente al trabajador, señalando que se trataba de un aporte entregado de “forma voluntaria y graciosa”<sup>18</sup>, René Mauricio Del Real Morales, analiza “si se puede descartar por completo la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral, tomando en consideración que dicha teoría encuentra su fundamento en la buena fe más que en la autonomía de la voluntad”, en dicho análisis, arriba a la conclusión que “la trabajadora fue forzada por su posición desfavorable a suscribir el documento, situación que explica su aparente contradicción. De forma que es posible desechar la teoría de los actos propios en esta situación, ya que el supuesto obrar contrapuesto se encuentra plenamente justificado”. (Mauricio Del Real Morales, 2016, págs. 193-197).

Esta posición fue la adoptada por la Corte Suprema de Chile refiriendo que la citada gratificación tenía carácter de remuneración y la suscripción de la escritura pública como expresión de la autonomía de la voluntad no puede aplicarse al derecho laboral en perjuicio de los trabajadores, posición que contradujo la del juez de instancia que resolvió en el sentido que el monto aludido no era remuneración, y aplicando la Teoría de los Actos Propios, señaló que “la actora había infringido la buena fe, aprovechándose de una situación que le generó beneficios en su favor, y que durante toda su trayectoria adoptó una conducta acorde a los planteamientos que su empleador determinó, e incluso acudió en defensa de ellos ante estrados en decisiones de igual naturaleza”. Como se puede apreciar, los criterios adoptados por el juez de instancia y de la Corte Suprema son abismalmente opuestos en el enfoque de la aplicación de la teoría de los actos propios.

---

<sup>18</sup> Caso Soissa con Caja de Ahorros de Empleados Públicos (Chile - 2014).

Al respecto, el profesor Alfredo Sierra, señala que “no podemos variar la calificación jurídica de una situación fáctica (particularmente la existencia o no de una relación laboral), aludiendo a un acuerdo explícito entre las partes, máxime el principio de irrenunciabilidad.” Agrega también que “sería posible utilizar la teoría de los actos propios en casos en el vínculo laboral ha nacido y el trabajador ha incumplido sus obligaciones, imputando la falta a su empleador para así beneficiarse económicamente” (Alfredo, 2010, págs. 141-151). De lo señalado por el autor, se puede inferir que la aplicación de la teoría de los actos propios podría darse en casos donde se advierte la mala fe y un ejercicio abusivo del derecho por parte del trabajador.

De otro lado, la profesora Gajardo refiere que “la teoría de los actos propios puede tener aplicación en el área laboral, precisando respecto a la irrenunciabilidad de derechos laborales que sólo pueden asumirse frente a derechos efectivamente adquiridos y no ante meras expectativas”. Asimismo, sostiene como elemento diferenciador para aplicar la teoría de los actos propios, la justificación del cambio de la postura inicial del trabajador, en el sentido que si logra probar que fue víctima de vicios de su consentimiento al suscribir acuerdos lesivos a su condición, nacería su derecho laboral irrenunciable, mientras que si no justifica podría aplicársele la teoría de los actos propios. (Gajardo Harboe, 2016, págs. 15-31)

### **1.2.5. ORIENTACION JURISPRUDENCIAL**

Dado que en la legislación peruana el principio de irrenunciabilidad de derechos se encuentra consagrado en la constitución política, no se ubican pronunciamientos alejados del encorsetamiento de la aplicación irrestricta de dicho principio, no dando cabida a la ponderación con la teoría de los actos propios como manifestación del principio de la buena fe.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional, en el Exp. N.º 2906-2002-AA/TC - AREQUIPA ha denegado un extremo petitionado en base al acto propio del trabajador. El caso se enmarca en la actuación del escrito de fecha 08 de marzo de 2001, presentado por el demandante, mediante el cual solicita expresamente que se le rebaje de categoría y/o remuneración, siendo que el acuerdo se materializó mediante Acta de fecha 10 del mismo mes y año, en la que se acepta la mencionada solicitud y se asigna al demandante el puesto de chofer 1A (obrero), en la 5.<sup>a</sup> Categoría, retirándolo de la Categoría D, que desempeñaba como conductor (empleado).

El Supremo Tribunal distingue tres aspectos: la rebaja de categoría, la rebaja de sueldo y la rotación del trabajador a otra área. Respecto de los dos primeros extremos, establece su carácter irrenunciable razón por la cual ampara la demanda en tales extremos. Sin embargo, respecto del tercer extremo señala que habiendo el demandante manifestado su disposición a ser trasladado a otra área de trabajo y aceptado por la emplazada, no puede pretender sustraerse a las consecuencias de sus actos, razón por la cual no ampara la demanda en el extremo de retorno al área de trabajo pretendida. (Exp. 2906-2002-AA/TC, 2004)

## **CAPÍTULO II: TOMA DE POSTURA**

### **2.1. Posiciones actuales de la aplicación de la Teoría de Actos Propios**

Comoquiera que constituye problema principal de la investigación el determinar si es aplicable la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano teniendo en consideración que en este campo jurídico rige el principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, es preciso señalar que en torno a la cuestión bajo examen se han vertido diversas posiciones. Desde la que propone que la mencionada doctrina no encuentra lugar alguno en el Derecho del Trabajo, puesto que como el basamento de la irrenunciabilidad reside en el principio protector a favor del trabajador, quien posee una poca o nula capacidad de negociación

debido a la necesidad de conservar su labor, siendo factible que por esa finalidad se vea compelido a tolerar condiciones desventajosas para él y que afecten su dignidad e incluso otros derechos fundamentales inespecíficos como su integridad física, haciéndose hincapié en que de ser el caso excepcional que se aplique la teoría procedente del Derecho Civil, ello debería comportar un análisis minucioso de los requisitos que deben verificarse a esos efectos. En tanto que, por otro lado, también se ha postulado que la Teoría de los Actos Propios puede ser invocada y por ende aplicada cuando se esté frente ante un ejercicio de derechos irrenunciables pero que estos se hayan actuado de forma abusiva, es decir, en contravención de la proscripción de abuso del derecho. Finalmente, existe otra opinión que apuesta por flexibilizar la aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que existirán supuestos en los que sea más conveniente para los intereses de ambas partes el que la composición de la controversia sea llevada a cabo de manera libre y voluntaria.

## **2.2. Análisis del panorama actual**

Visto ese panorama, viene al caso tener en cuenta que a efectos de tomar la postura respectiva es importante reparar previamente en los alcances del principio de irrenunciabilidad en el ordenamiento jurídico nacional. Así, tenemos que si bien el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú ha enunciado escuetamente que esa garantía únicamente alcanza a aquellos derechos consagrados en la Constitución y en la Ley. Sin embargo, a nivel jurisprudencia, la Corte Suprema en la Casación N° 10712-2014, Lima dejó sentado, en calidad de doctrina jurisprudencial, las hipótesis en las que rige -y no rige- la irrenunciabilidad, a saber: **1)** Los derechos cuyo origen sea legal o heterónomo, siendo irrelevante su jerarquía (sin perjuicio de las reducciones salariales pactadas al amparo de la Ley 9463); **2)** Los derechos de fuente convencional o provengan de laudo arbitral, lo que no obsta a que sean alterados vía negociación colectiva, aun cuando esta sea *in peius*; **3)** Se excluye de la irrenunciabilidad todo lo concerniente a los derechos procedentes de fuente bilateral o unilateral, esto es que su origen resida en un convenio suscrito con el empleador o a raíz de una política unilateral del

empleador, los cuales pueden ser modificados a conveniencia de una o ambas partes negociales.

Claramente, aun cuando se considere acertado el criterio sostenido por ese Colegiado Supremo, es un aspecto criticable del mismo, el que no se haya hecho alusión a la imperatividad o disponibilidad de las normas legales y constitucionales que se hallan inmersas en los alcances de la irrenunciabilidad, ya que esta última abarca únicamente a las de tipo imperativo, dentro de las que se identifican a las de derechos mínimos, máximos de derecho necesario y de derecho absoluto, según se ha establecido en el cuerpo teórico de este estudio; añadiéndose a esta precisión, el que como el principio sub examine tutela al trabajador contra el mismo de cualquier acto de renuncia que pudiera hacer respecto del tipo de derecho que se han indicado supra, entonces, de lo sostenido se extrae razonablemente que ingresarían en el cambo de lo no renunciable las posiciones jurídicas subjetivas de ventaja del trabajador que sean ciertas y demostradas, excluyéndose de ámbito aquellas de índole expectatio o incierto.

Igualmente, trayendo a colación el ámbito subjetivo de aplicación de la irrenunciabilidad, en el marco teórico de la presente investigación, es de anotar que tampoco se puede beneficiar de ese principio, una organización sindical concebida como ente con personería jurídica propia, clara y distinta de sus miembros o afiliados, pues de admitir lo contrario se estaría socavando de ese modo la justificación en la cual reposa la irrenunciabilidad, cual es la situación de subordinación propia del trabajador ordinario, ideado como un sujeto con poca o nula capacidad de negociación del contenido del contrato respectivo, viéndose naturalmente restringido en su libertad contractual relacionada con la facultad de configurar libremente los términos y condiciones en virtud de las cuales deberá llevarse adelante la ejecución de lo pactado.

Ahora bien, de otro lado, en cuanto a la Teoría de los Actos Propios, la autora coincide con la postura que lo considera como una regla de derecho derivada del Principio de Buena Fe, el cual se encuentra previsto en el artículo 1362° del Código Civil peruano, cuya literalidad sanciona que: “Los contratos deben

negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes”. Al respecto, Manuel de la Puente Lavalle señala que: “(...) la conducta exigible a los tratantes para llevar a cabo las tratativas según las reglas de la buena fe debe juzgarse según el estándar jurídico del hombre correcto y razonable, que actúa con diligencia ordinaria que corresponda a las circunstancias del tiempo y del lugar (...)” (De La Puente Lavalle, 1996, p. 19-90)

En ese orden de ideas, conforme se expuso en el marco teórico de esta investigación, la Doctrina de los Actos Propios posee como basamento a la Buena Fe, la cual demanda un comportamiento congruente a lo largo de todo el devenir contractual, puesto que ello suscita una confianza recíproca en que dicha conducta continuará en el futuro, preservándose la finalidad o sentido albergada primigeniamente, deviniendo en sancionable actitudes o decisiones incompatibles, por cuanto se estaría infringiendo el precitado principio y por ende, la tutela de la confianza en las expectativas generadas.

En vista de lo expuesto previamente, si bien es sabido que la Teoría de los Actos Propios tiene como escenario de aplicación primordialmente el Derecho Civil o en general, el Derecho Privado. No obstante, a criterio de la autora, esa doctrina es igualmente invocable en el Derecho Laboral, toda vez que al hallarse fundamentada en el Principio de la Buena Fe, se tiene que este último es transversal a todas las ramas jurídicas, incluso a la que nos ocupa.

De ahí que, partiendo de esa premisa, cabe descartar la tesis de la inaplicabilidad absoluta de la Teoría de los Actos Propios invocando la especialidad del Derecho del Trabajo en el cual rige una disparidad jurídico estructural en la que se encontrarían las partes de la relación laboral, a diferencia del Derecho Civil en el que por lo general se parte de una igualdad de los contratantes, no existiendo una tutela especial dirigida hacia alguno de ellos.

Esto es así por cuanto aún en la rama laboral se dan supuestos en los que la parte trabajadora posee un elevado poder de negociación de las condiciones bajo las cuales se vinculará con el empleador, ocurriendo algo análogo con los sindicatos en materia de conflictos propiamente de corte organizativo -

como conflictos intersindicales o intrasindicales-, hallándose estos excluidos del radio de influencia de la irrenunciabilidad. A mayor abundamiento, es necesario tener en cuenta que, a pesar de que es innegable la vigencia del principio de irrenunciabilidad consagrado constitucionalmente, cierto es que esta garantía no rige de forma absoluta e irrestricta en todos los casos, tal y como se ha podido explicar en la parte inicial de este apartado como en el marco teórico, cuando se ha abordado los ámbitos de aplicación del mismo que precisamente lo delimitan, lo que significa que existen diversas situaciones o contextos dentro del Derecho Laboral que se encuentran excluidos del radio de influencia de la irrenunciabilidad prevista constitucionalmente y en los que rige -y debe regir- plenamente el Principio de la Buena Fe del cual se decanta la Teoría de los Actos Propios, en tanto y en cuanto allí median relaciones contractuales y en general relaciones jurídicas que no son ajenas a las exigencias que se desprenden de dicho principio. Es así que, en mérito a lo ya explicado, se considera desvirtuada la posición que propugna la inaplicación -absoluta- de la Teoría de los Actos Propios en el Derecho del Trabajo motivada en la concurrencia de la irrenunciabilidad de derechos como su principal límite.

### **2.3. Aproximación hacia los supuestos de aplicación plausible de la teoría de los actos propios:**

**2.3.1. Derechos contenidos en normas dispositivas:** Lo precedentemente argumentado conlleva a postular la aplicación residual en el Derecho Laboral, de la Doctrina de los Actos Propios -concebida como manifestación del Principio de la Buena Fe-, considerándosele compatible con el principio de irrenunciabilidad previsto constitucionalmente cuando aquella es invocada en supuestos en los que están comprometidos derechos o condiciones de trabajo que derivan de normas de naturaleza dispositiva -incluso si su origen radica en la Constitución o en una ley o regulación heterónoma de inferior jerarquía-, predicándose lo mismo de beneficios recogidos en productos no normativos como convenios bilaterales o políticas unilaterales del empleador; implicando todo ello que, en el marco de condiciones o derechos con esas características, no es admisible que el trabajador persiga obtener un provecho desplegando una conducta posterior -comúnmente traducida en un reclamo

ante las autoridades competentes- que sea incongruente con la precedente que generó en su contraparte una determinada expectativa, que se reputaba protegida por la confianza que emana de la buena fe; siendo un ejemplo de ello, la interposición de una demanda de cumplimiento continuado del beneficio del “Tax equalization” cuya reglamentación emanó exclusivamente de acuerdos bilaterales suscritos entre ambas partes de la relación laboral.

**2.3.2. Posiciones de ventaja de carácter expectatio:** Así también, de acuerdo con lo anotado líneas arriba, es válido concluir que la Doctrina de los Actos Propios igualmente puede ingresar a un juicio de ponderación en relación con el principio de irrenunciabilidad en situaciones en las que el trabajador, contrariando su conducta primigenia -la misma que a su vez se ha mostrado como vinculante para su contraparte-, intente o persiga ejercer y hacer valer un derecho que si bien podría hallarse -in abstracto- bajo la cobertura de la irrenunciabilidad debido a satisfacer los requisitos contemplados a esos efectos; no obstante, tales situaciones de ventaja son aún expectaticias, inciertas o no comprobables.

**2.3.4. Ejercicio abusivo del derecho:** De otro lado, otro de los supuestos en torno al cual debe evaluarse la aplicabilidad de la Doctrina de los Actos Propios reside precisamente en verificar si en el caso en concreto se ha configurado un ejercicio abusivo de un derecho por parte del trabajador. En esa línea de ideas, la institución del abuso del derecho -recogida en el Artículo II del Título Preliminar del Código Civil peruano-puede ser conceptuado como un límite impuesto legalmente ante la actuación de un derecho que eventualmente acarree daños para un interés legítimo de un tercero que no se halla regulado en una disposición específica, generando lesiones a la buena fe y a la proscripción de causar daño a otro (Coca Guzman, 2020). En tal sentido, si se está ante una sucesión de conductas incompatibles e incongruentes de un trabajador en cuyo contexto se intenta ejercer un derecho laboral irrenunciable pero de forma abusiva, redundando ello en un detrimento o perjuicio para el empleador, toda vez que se ha contravenido la buena fe, entonces, es más que procedente que se reevalúe la irrenunciabilidad a la luz del Principio de la Buena Fe y de ser el caso, sus manifestaciones como la Teoría de los Actos Propios en concordancia con la proscripción del ejercicio

abusivo de un derecho. Para concretar las nociones expuestas, conviene traer a colación la estipulación en las cláusulas de blindaje o “golden parachute” generalmente contempladas en contratos de trabajo suscritos con personal de alta dirección, a través de las cuales se prevé una cláusula indemnizatoria que lo protege ante cualquier eventualidad que pudiera derivar en la extinción de su relación laboral, incluso si esta no obedece a causa justa comprobada. Así las cosas, ese tipo de beneficio suele ser superior que el quantum de las indemnizaciones por despido ilegal o arbitrario recogidas en la normativa laboral y en razón de la fuente jurídica de la cual emanan esas cláusulas son plenamente renunciables y por ende las contingencias en las que ellas pudieran resultar comprometidas deben ser valoradas y ponderadas al amparo del Principio de la Buena Fe y por ende de la Doctrina de los Actos Propios, siendo asimismo discutible la situación en la que el trabajador pretenda obtener dos indemnizaciones producto de su cese, esto es que habiendo cobrado el monto resarcitorio a título de la “cláusula de blindaje”, posteriormente exija el pago de la indemnización legal cuestionando la legalidad de un despido; hipótesis esta que, en opinión de la autora, se inclina más hacia la configuración de un ejercicio abusivo de un derecho legal y por ende un supuesto de exclusión de la cobertura conferida por la irrenunciabilidad de derechos, seguido de la consecuente vigencia de instituciones como el Abuso del Derecho, Doctrina de los Actos Propios y por ende del Principio de la Buena Fe.

**2.3.5. Por la especial condición del trabajador:** Abona a lo esgrimido supra, la aplicabilidad de la Doctrina de los Actos Propios en situaciones donde la parte trabajadora -dado el estatus jerárquico, su elevada cualificación o su alta demanda en el mercado laboral por razones diversas- posee un alto poder de negociación en cuanto a la configuración del contenido del contrato de trabajo que vaya a celebrar con el empleador, e incluso es dicha parte quien en razón de su jerarquía dentro de la organización corporativa, cuenta con la facultad para elaborar y modificar aspectos trascendentes para el desarrollo de la actividad económica o negocial, como es la política remunerativa que regirá en la empresa con alcances generales, incluyéndose él mismo y según cómo vaya la marcha del negocio. Es así que, en esos casos, aun quedando abierta

la discusión sobre el tópico respectivo, también se considera un criterio razonable el que prevalezca la Doctrina de los Actos Propios, si es que el trabajador -de alta dirección- que modificó originalmente la escala salarial de la empresa, pretenda luego exigir algún reintegro o suma resarcitoria por habersele generado supuestamente un detrimento patrimonial a raíz de esa variación, claramente, haciendo hincapié en que los montos remunerativos que se manejaban tanto antes como después del cambio aludido superaban ampliamente el valor de la remuneración mínima vital, que evidentemente constituye un derecho -mínimo-necesario y por ende imperativo e indisponible.

**2.3.6. Ejercicio de la libertad de trabajo:** Otro de los aspectos a merituar al momento de evaluar la aplicabilidad de la Teoría de los Actos Propios en un escenario en que también podría ser invocable el principio de irrenunciabilidad de derechos, reside en distinguir este último de un caso de ejercicio de un derecho o libertad fundamental del empleado, como podría ser la actuación de su libertad de trabajo manifestada en su decisión de extinguir voluntariamente la relación laboral entablada con su empleador y con ello, extinguir las condiciones -geográficas, temporales y económicas, principalmente- bajo las cuales se regía la ejecución de su prestación, con la finalidad de postular -dentro de la misma empresa- a una oferta más atractiva en determinados aspectos en comparación con su situación precedente. En ese plano de circunstancias, si bien el trabajador podría posteriormente exigir se le reconozca la unicidad y continuidad de su vínculo contractual con su contraparte, pese a que ese proceder es incongruente con las gestiones que en su momento realizó para tramitar su renuncia voluntaria, valiéndose de la libertad de trabajo que le asiste por mandato del inciso 15) del artículo 2 de la Constitución, podría tener cabida ese reclamo en base a la irrenunciabilidad bajo el argumento de que la contratación eventualmente permanente que había “adquirido” el trabajador calificaba como un derecho del cual no podía despojarse; sin embargo, sobre ese particular tampoco deben perderse de vista otras perspectivas, como las que diferencian un derecho respecto del cual se predica la irrenunciabilidad, de una condición o estatus laboral; o de la posición que comprende que uno de los límites de la irrenunciabilidad es el

propio acto de renuncia entendida como causal de extinción voluntaria de una relación de trabajo y claramente una manifestación de la libertad de trabajo de rango constitucional -en el caso de que no existan vicios que invaliden tal decisión-, siendo que de decantarse por estos últimos criterios, consiguientemente se estaría abriendo campo para enjuiciar el caso enunciado desde el enfoque de la Teoría de los Actos Propios y por ende del Principio de la Buena Fe.

**2.3.7. Acto negligente del propio trabajador:** Finalmente, un aspecto adicional a analizar constituye el comportamiento de los trabajadores en los que por la naturaleza de sus labores requieren de implementos de seguridad, capacitaciones y condiciones especiales concernientes a la seguridad en el trabajo, sin embargo, se conoce de situaciones de accidentes de trabajo en las que se discute la responsabilidad objetiva del empleador sin analizar la conducta del trabajador respecto a la renuencia a cumplir las normas y protocolos establecidos en el centro de labores. Bajo esas especiales circunstancias consideramos que también podrían evaluarse la aplicabilidad de la Teoría de los Actos Propios.

### **2.3.8. Postura de la autora:**

En vista de la línea argumentativa desarrollada en los párrafos anteriores, en esta investigación se adopta la postura de que la Teoría o Doctrina de los Actos Propios, en tanto manifestación del Principio de la Buena Fe, resulta aplicable en el campo del Derecho del Trabajo en algunos supuestos, entendiéndose que la posición aquí postulada intenta demarcar el radio de influencia de esa doctrina en el marco de las relaciones laborales en función de los ámbitos de exclusión del principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, lo que conlleva a sostener que esta última garantía o principio laboral-constitucional no constituye un límite infranqueable a esos efectos, en tanto que no colisionan sino se interpretan y aplican de manera orgánicamente, es decir, analizando en primer término los presupuestos del principio de irrenunciabilidad de

derechos y una vez verificada su exclusión dar paso al análisis de los presupuestos de la teoría de los actos propios.

En tal sentido, y de forma no exhaustiva, se ha llegado a establecer que la Teoría de Actos Propios rige en la esfera de derechos recogidos en productos normativos o no normativos de carácter dispositivo, en el campo de los derechos expectaticios, inciertos o no comprobables, en supuestos de ejercicio abusivo de derechos incluso irrenunciables, en casos en los que la parte trabajadora -a causa de su estatus jerárquico, elevada cualificación o alta demanda en el mercado laboral por razones diversas- posee un alto poder de negociación en cuanto a la configuración del contenido del contrato de trabajo respectivo, así como en casos de renuencia al cumplimiento de obligaciones de seguridad inclusive. Sin embargo, se deja sentado que en todos los casos la aplicación de la Teoría de Actos Propios será residual y restringida de acuerdo a las particularidades casuísticas, para lo cual se propone un método tentativo o prueba lógica que ayudará al operador jurídico al momento de la valoración del caso concreto, a efectos de resolver la causa de manera objetiva apartándose de cualquier sesgo predeterminado.

#### **2.4. Contrastación de Hipótesis**

**Hipótesis planteada:** La Teoría de los Actos Propios, contextualizada en el principio de irrenunciabilidad de derechos, es aplicable en el Derecho Laboral peruano.

**Resultado obtenido:** La Teoría de los Actos Propios, contextualizada en el principio de irrenunciabilidad de derechos, es aplicable en el Derecho Laboral peruano en algunos supuestos de manera residual y restringida.

**Décima de hipótesis:** Al haberse determinado que la Teoría de los Actos Propios, contextualizada en el principio de irrenunciabilidad de derechos, es aplicable en el Derecho Laboral peruano en algunos supuestos de manera residual y restringida, la hipótesis se ha validado parcialmente.

## **CAPÍTULO III: CONSECUENCIAS**

### **3.1. Consecuencia de la implementación de la propuesta**

Si bien en la doctrina existen posiciones contrarias respecto de la aplicación de la teoría de los actos propios en materia laboral, en esta investigación se ha arribado al convencimiento de que la teoría de los actos propios como expresión del principio de la buena fe, si es aplicable en algunos particulares supuestos en el ámbito del derecho del trabajo. Sin embargo, a efectos abordar las consecuencias de tal aplicación deviene en necesario recordar los fundamentos de manera general de las posiciones contrarias adoptadas en la doctrina.

En relación a la tesis de la inaplicabilidad tenemos que sus defensores afirman que la aplicación de los actos propios debilita el marco del ordenamiento jurídico laboral y pone en riesgo su esencia particular a partir de la especialidad histórica del Derecho del Trabajo siendo su razón de ser solo la protección al Trabajador, y por tanto no resulta aplicable una teoría de carácter civil que resuelve conflictos entre partes iguales. Además, vulneraría el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En relación a tesis de la aplicabilidad, busca mostrar que la estructura normativa del Derecho del Trabajo permite la aplicación de la teoría de los actos propios proponiendo para tal fin una conceptualización de la buena fe como principio general del ordenamiento jurídico que irradia estructuralmente a todas las ramas del derecho incluido la del derecho del trabajo. Ello sin desconocer que el principal límite en asuntos jurídicos laborales, es la irrenunciabilidad de los derechos laborales que en nuestro ordenamiento se encuentra consagrado en la Constitución Política del Perú de 1993, en el numeral 2 del artículo 26, que señala que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, cuya interpretación referente al principio de irrenunciabilidad, ha sido precisada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social en la Casación N° 10712-2014 Lima, en el sentido que tanto los derechos cuya

fuente de origen sea la ley o cualquier otra norma jurídica de origen estatal y los derechos cuya fuente de origen es el convenio colectivo o el laudo arbitral también tienen carácter irrenunciable para el trabajador individual.

Ahora, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales no necesariamente constituye un obstáculo insuperable para la aplicación de la teoría de los actos propios, ya que el ejercicio de todo derecho reconoce límites, lo cual no significa cuestionamiento a su vigencia y alcances contenidos en nuestra carta magna, de lo que se trata es de velar por la correcta aplicación, en tanto, se cumplan con los presupuestos asumidos pacíficamente por la doctrina, cuales son: la renuncia expresa y el reconocimiento del derecho en norma imperativa, ello bajo la premisa general de protección a la parte débil de la relación de trabajo.

En efecto, los constantes cambios en la contratación laboral, ha dado origen a situaciones que merecen un trato diferenciado en la aplicación de este principio, pues resulta que no siempre el trabajador constituye la parte débil de la relación laboral, tales como el personal de dirección y el personal altamente calificado, que con más frecuencia imponen las reglas para su contratación, lo que evidentemente dista mucho del trabajador débil necesitado de protección.

Del mismo modo, a efectos de aplicar la teoría de los actos propios deberá verificarse previamente la presencia de los presupuestos, tales como: la conducta original vinculante, la conducta posterior contradictoria y la identidad de sujetos, claro está conforme a las circunstancias particulares de cada caso.

Como se puede apreciar, lo que se pretende no es una modificación normativa ni mucho menos una creación de norma alguna, -lo que podría ser materia de otro trabajo de investigación-, sino, se propone un nuevo enfoque de aplicación en el ámbito laboral de la teoría de los actos propios como expresión directa y necesaria del principio general de la buena fe, siendo que la consecuencia directa de la investigación se materializa en el adecuado análisis de los operadores de justicia en situaciones concretas en las que para dar solución deba ineludiblemente analizarse, en primer término, el principio de irrenunciabilidad de derechos, para luego analizar el principio de la buena

fe, en su expresión de la teoría de los actos propios, a efectos de determinar si corresponde o no la aplicación del último.

En esa medida, a efectos prácticos de implementar la propuesta se despliega un método tentativo de análisis o prueba lógica de aplicabilidad de la teoría de los actos propios a la luz del principio de la irrenunciabilidad de derechos, que pueda servir de instrumento a los operadores de justicia al momento de resolver, siguiendo los siguientes pasos: **a)** Planteado el caso, identificar la situación de hecho, **b)** Verificar la calidad del agente, es decir, la condición del trabajador a fin de establecer si efectivamente constituye en la parte débil de la relación de trabajo (si es de dirección, altamente calificado, profesional, obrero, técnico, etc.), debiendo para ello también analizar las condiciones de su contratación, **c)** Verificar el derecho en cuestión (si es disponible o indisponible, comprobado o espectacioso), **d)** Determinar si el derecho en cuestión se encuentra bajo la esfera de protección del principio de la irrenunciabilidad de derechos. De ser así, no cabría análisis adicional. Pero si el análisis supera la valla de exclusión, dará paso al nuevo enfoque de análisis, continuando con **e)** Verificar los presupuestos de la teoría de actos propios: conducta vinculante del agente, conducta posterior contradictoria e identidad del sujeto, **f)** Analizar si el actuar del agente constituye un ejercicio abusivo del derecho contrario a la buena fe, y finalmente, **g)** Establecer si en el caso concreto se aplica o no la teoría de los actos propios, como expresión del principio de buena fe en el ámbito del trabajo.

Ahora, el esquema de análisis de aplicabilidad de la teoría de los actos propios propuesto es uno de carácter general, sin embargo, estando a su aplicación residual y restringida a la que se arriba en este trabajo académico, nos atrevemos a mencionar algunos aspectos particulares que podrían evaluarse en cada caso, que si bien no constituyen exigencias o presupuestos preestablecidos pacíficamente la doctrina los ha recogido de manera muy sutil y aislada, así encontramos los siguientes:

- a. El ejercicio abusivo de un derecho**, en mérito a que la buena fe es un principio transversal constitutivo del ordenamiento jurídico, no es permisible que el ejercicio de los derechos laborales impliquen ni lógicamente ni materialmente, una permisión del uso abusivo de esta clase de

derechos, pues avalar aquello significaría trastocar las base del ordenamiento en general e incentivar que en nombre de la irrenunciabilidad de los derechos laborales se legitime el perjuicio de la otra, así como el beneficio indebido de quien actúa de mala fe.

- b. El ejercicio fraudulento de un derecho**, por cuanto mediante el acto en fraude a la ley el agente persigue indirectamente obtener un resultado prohibido, a través de la combinación de actos lícitos, pero que en su conjunto constituyen una actuación ilícita o fraudulenta.
  
- c. En derechos espectaticios o por determinar**, en tanto se tratan de derechos latentes, pero no perfeccionados, basados en la posibilidad de obtenerlos en lo sucesivo, pero se mantiene en el terreno de lo incierto, pues podrían o no ampararse jurídicamente en el futuro.
  
- d. En caso de trabajadores de dirección**, cuando éstos tienen las facultades suficientes para desarrollar actividades de gestión en calidad de empleador, desempeñando al mismo tiempo funciones como empleador y trabajador.
  
- e. En caso de renuncia a derechos adquiridos a efectos de obtener mejores beneficios**, cuando se trate de actos que obedecieron a decisiones exclusivas y voluntarias del trabajador, en el marco del legítimo derecho de la libertad al trabajo ejercido y analizado a fin de ganar una mejor posición contractual o económica.
  
- f. En caso de incumplimiento de la ley**, cuando el trabajador incumpla un mandato expreso de la ley, siendo el caso emblemático el de la Asignación familiar, siendo que para la obtención de este beneficio el trabajador está obligado a acreditar la existencia del hijo o hijos que tuviere, de no hacerlo no corresponde obtener tal beneficio, aun cuando la jurisprudencia en nuestro país se inclina por la no exigencia de tal

requisito, permitiendo el reclamo posterior e incluso el pago de intereses.

- g. En casos de seguridad y salud en el trabajo**, cuando se acredite el cabal cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo (entrega de implementos de seguridad, capacitación, señalización, entre otros) por parte del empleador, mientras que por parte del trabajador se evidencie el incumplimiento, desencadenado tal acción en hechos desafortunados como accidentes de trabajo.

Dicho lo anterior, debe tenerse presente que tanto el esquema de análisis de aplicabilidad de la teoría de los actos propios a la luz del principio de la irrenunciabilidad de derechos propuesto así como las situaciones particulares que pudieran advertirse al momento de efectuar la ponderación de principios entre el principio de la irrenunciabilidad de derechos y el principio de buena fe, a efectos de aplicar o no aplicar la teoría de los actos propios; no se constituyen como rígidas sino más bien como bases para futuras investigaciones sobre la materia, en tanto que en nuestro país estando a la naturaleza fundamental del principio de irrenunciabilidad de derechos no se ubican pronunciamientos alejados del encorsetamiento de la aplicación irrestricta de éste, ni mucho menos que contengan una valoración mínima de la aplicación de la teoría de los actos propios, salvo el pronunciamiento del Tribunal Constitucional del expediente N° 2906-2002-AA/TC que data del año 2004 reseñado en la orientación jurisprudencial ut supra.

### **3.2. Beneficios que aportan la propuesta**

- a.** El nuevo enfoque y método de aplicabilidad de la doctrina o teoría de los actos propios en el ámbito laboral, en tanto, aplicación residual y restringida a casos particulares, contribuye al sistema de justicia en la impartición de una justicia prudente otorgando el derecho a quien le corresponda sin excesos proteccionistas, pues, si de lo que se trata es de proteger a la parte débil de la relación laboral, en primer término

corresponde identificar que el derecho reclamado se circunscriba en la esfera de protección del principio de irrenunciabilidad de derechos, y no ser así, dar paso a la aplicación de la teoría de los actos propios, resolviendo la causa en justicia, eliminando cualquier matiz de arbitrariedad que permita el abuso del derecho o la aplicación indebida de un principio que no se ajusta al supuesto de hecho.

- b.** Ciertamente, el nuevo enfoque propuesto de la aplicabilidad de la teoría de los actos propios en el ámbito laboral, encuentra restricciones de origen proteccionista como el principio de irrenunciabilidad de derechos, sin embargo, habiéndose demarcado en este trabajo que su aplicación no colisiona sino merece un análisis residual, resulta viable la posibilidad de sentar las bases para su ingreso al ámbito normativo, tal como ocurre con el test de disponibilidad contenido en la nueva ley procesal del trabajo.
  
- c.** La postura de aplicabilidad de la teoría de los actos propios en el ámbito laboral, reportará una disminución en la carga procesal, como consecuencia de las resoluciones futuras referidas a este tópico, desincentivando el inicio de procesos cuyo argumento basado en irrenunciabilidad de derechos en rigor opere la teoría de actos propios.

## **CONCLUSIONES**

- 1.** La Teoría o Doctrina de los Actos Propios, en tanto manifestación del Principio de la Buena Fe, resulta aplicable residual y restrictivamente en el campo del Derecho del Trabajo, en función a la casuística particular y no de manera general.
  
- 2.** La irrenunciabilidad de los derechos laborales no constituye un obstáculo insuperable para la aplicación de la Teoría de los Actos Propios en materia laboral ya que el ejercicio de todo derecho reconoce

límites, lo que no significa cuestionamiento a su vigencia y aplicación como principio protector del trabajador, más aún, si se ha determinado que su aplicación no colisiona sino merece un análisis residual conforme al nuevo enfoque y método propuesto.

3. Los alcances de la aplicabilidad de la Teoría de los Actos Propios en el Derecho Laboral peruano, se enmarca en función del ámbito de exclusión del principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, en situaciones en que concurren todos los presupuestos o requisitos necesarios para su aplicación.
4. La aplicación residual y restringida de la Teoría o Doctrina de los Actos Propios en el campo del Derecho del Trabajo, no colisiona con el principio de irrenunciabilidad de derechos, cuyo carácter protector merecerá un primer análisis de ponderación, para una vez superado, continuar con el examen valorativo de la situación de hecho a efectos de determinar su aplicabilidad. Es por tal motivo que se ha propuesto una test o prueba lógica de la teoría de los actos propios, enunciándose los siguientes pasos o etapas: **a)** Planteado el caso, identificar la situación de hecho, **b)** Verificar la calidad del agente, es decir, la condición del trabajador a fin de establecer si efectivamente constituye en la parte débil de la relación de trabajo (si es de dirección, altamente calificado, profesional, obrero, técnico, etc.), debiendo para ello también analizar las condiciones de su contratación, **c)** Verificar el derecho en cuestión (si es disponible o indisponible, comprobado o espectacioso), **d)** Determinar si el derecho en cuestión se encuentra bajo la esfera de protección del principio de la irrenunciabilidad de derechos. De ser así, no cabría análisis adicional. Pero si el análisis supera la valla de exclusión, dará paso al nuevo enfoque de análisis, continuando con **e)** Verificar los presupuestos de la teoría de actos propios: conducta vinculante del agente, conducta posterior contradictoria e identidad del sujeto, **f)** Analizar si el actuar del agente constituye un

ejercicio abusivo del derecho contrario a la buena fe, y finalmente, **g)** Establecer si en el caso concreto se aplica o no la teoría de los actos propios, como expresión del principio de buena fe en el ámbito del trabajo.

## **RECOMENDACIONES**

- 1.** Teniendo en consideración que la aplicabilidad de la Doctrina o Teoría de los Actos Propios en materia laboral, se circunscribe a la esfera de la administración de justicia, se recomienda a los operadores de justicia tomar en consideración el nuevo enfoque y el método propuesto en esta investigación a fin de analizar los casos en que se invoque la aplicación de esta doctrina conforme a las particularidades de cada caso.
- 2.** Se recomienda a los operadores de justicia que al momento de efectuar el análisis valorativo de cada caso en particular, no restringir el análisis a la aplicación única del principio de irrenunciabilidad de derechos sino una vez determinada su exclusión verificar también la presencia de los presupuestos de la teoría de los actos propios, agotando todas las posibles soluciones jurídicas y excepciones a este principio protector.
- 3.** Se pone la presente investigación a consideración y escrutinio académico y laboral como base para la realización de estudios futuros que contribuyan a la delimitación de la aplicación de la teoría de los actos propios y permita proponer tipologías adicionales o más específicas a las propuestas y de ser el caso iniciar una propuesta legislativa en materia procesal laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alexy, R. (1993). *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales .
- Alfredo, S. H. (2010). *La teoría de los actos propios en el ámbito laboral. Escritos sobre la fundamentación, alcance y límites de la doctrina de los actos propios* .
- Alonso García, M. (1958). *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*. Barcelona: Bosch.
- Arce Ortiz, E. (2013). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Arce Ortiz, E. G. (2013). Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano. *Cuaderno de Trabajo del CICAJ N° 7, 9*.
- Bernales, E. (1999). *La Constitución de 1993*. Lima: Editorial RAO S.R.L.
- Borda, A. (2000). La Teoría de los Actos Propios. *Abeledo-Perrot*, 16.
- Brenes Arias, T. (2016). [www.brenesariasabogados.com](http://www.brenesariasabogados.com).
- Bullard G., A. (2020). Los fantasmas sí existen: La doctrina de los actos propios. *IUS ET VERITAS*.
- Caamaño Rojo, E. (2009). Análisis crítico sobre la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXII*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512009000100007>
- Cáceres Paredes, J. (26 de febrero de 2021). *Responsabilidad civil-laboral por daños y perjuicios provenientes de accidentes de trabajo*. Obtenido de Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin\\_47/doc\\_boletin\\_47\\_1.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_47/doc_boletin_47_1.pdf)
- Castello, A. (2008). Vigencia y alcance del Principio de Irrenunciabilidad. *Derecho y Sociedad Num 30*, 13.

- Castillo Freyre, Mario y Sabroso Minaya, Rita. (2006). La Teoría de los Actos Propios. *Palestra Editores*, 40.
- Céspedes Camacho, M. M. (2019). Tesis La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017.
- Chaname A., J. (2021). ¿Qué es el principio de la buena fe laboral? *Lpderecho*.
- Chau R., T. (2020). Primero te digo que sí y luego que no: La doctrina de los actos propios en el Perú. *Revista Jurídica*.
- Cortes Carcelen, J. C. (2021). *Los delitos*. Lima.
- De La Villa, L. (1970). El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Revista Política Social*(70), 7.
- Del Pozo Franco Patty, Bayas Morejón, Solorzano Macay. (2021). Tesis El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales frente a la presentación de la acción laboral. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13576>
- Díez Picazo Ponce de León, L. (1992). *La doctrina de los Actos Propios*. Barcelona: Bosch.
- Ekdahl Escobar, M. F. (1989). La doctrina de los Actos Propios. *Editorial Jurídica de Chile*, 45.
- Exp. 2906-2002-AA/TC, Exp. 2906-2002-AA/TC (Tribunal Constitucional 20 de enero de 2004).
- Falcón Cartés, G. (2013). La doctrina de los actos propios y su relación con el Derecho del Trabajo .
- Fernández Sesarego, C. (1992). *Abuso del Derecho*. Astrea.
- Gomez Douenel, L. F. (2015). Tesis La Aplicación de la Teoría de los Actos Propios en materia laboral.
- Higa García, A. Y. (2021). El principio de irrenunciabilidad de derechos y las formas especiales de conclusión del proceso reguladas en la nueva ley procesal del trabajo. *Revista Jurídica de la SPDTSS* .

- Jiménez Silva, C. (2019). Carga de la prueba. Aplicación del Decreto Legislativo Nro. 1310 en materia laboral. *Actualidad Laboral*, 8.
- Justiniano, E. D. (1990). *Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú*, 117.
- Lopez Oneto, M. (agosto de 2016). La Teoría de los Actos Propios en el Derecho del Trabajo Chileno. *Revista Chilena de Derecho Vol 43*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372016000200008>
- Mauricio Del Real Morales, R. (2016). Aplicación de la teoría de los actos propios respecto de escritura pública que niega el carácter remunerativo de la gratificación . *Revista Chilena de Derecho y Seguridad Social. Derecho, VOL 7, N° 13*.
- Morello, A. (1985). *Dinámica de Contrato. Enfoques*. Editorial Platense.
- Neves Mujica, J. (1993). Los principios del Derecho del Trabajo en la Constitución y en el Proyecto. *Revista de Asesoría Laboral*.
- Neves Mujica, J. (2002). *Título Preliminar del Anteproyecto de la Ley General del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves Mujica, J. (2003). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ojeda , A. A. (1971). *La renuncia de los derechos del trabajador*. Madrid: IEP.
- OPALO MULAK, R. (2009). La Doctrina de los Actos Propios y su Procedencia en la Solución de Conflictos Laborales. *Estudios Laborales N° 4 Revista de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*.
- Pacheco Zerga, L. (2015). Los Principios del Derecho del Trabajo. En *Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*. Lima.
- Paredes Gerónimo, M. A. (mayo de 2006). Tesis El Principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para protección del derecho a la vida. Guatemala. Obtenido de <http://biblioteca.usac.edu.gt>

- Pasco, M. (2009). *Reafirmación de los principios del derecho del trabajo*». En *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano*. Lima: Grijley Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo.
- Peña, M. (2017). Los medios alternativos de solución de conflictos y el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. *Revista de Derecho UNA 2017*.
- Pla, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Quispe, C. (2019). Tesis El principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad distrital de Acoria -2018.
- Reale, M. (1989). *Introducción al Derecho*. Madrid: Ediciones Pirámide, Novena edición .
- Rodriguez Piñero, M. (1992). La Huida del derecho del Trabajo. *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica* , 85-94.
- Rosenbaum Carli, F. (2010). ¿La teoría del acto propio es aplicable en el derecho del trabajo? *Derecho del Trabajo*.
- Rosenbaum Carli, F. (marzo de 2019). *¿La teoría del acto propio es aplicable en el derecho del trabajo?* Obtenido de Opinión y Crítica sobre el derecho del trabajo:
- Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993 Tomo 5*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú.
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. *Ius Et Veritas*(22).
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos: derechos fundamentales e ideario empresarial*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius Et Veritas* 19(5).
- Toyama Miyagusuku, J. (2016). El contenido del convenio colectivo de trabajo. *Ius Et Veritas*.