Ensayos

EL PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

SUMARIO:

A) *Propósito.*—B) *Caracterización jurídica de la renuncia de derechos.*—C) *La renuncia material de los derechos laborales:* a) En el marco del contrato de trabajo. b) Renuncia de derechos y autonomía colectiva. c) Renuncia de derechos y cobertura de riesgos.—D) *La renuncia de derechos laborales ante órganos del Estado.*

A) PROPÓSITO

1. El origen de este estudio —lección magistral de las oposiciones celebradas para la provisión de las cátedras de Derecho del Trabajo en las Facultades de Derecho de las Universidades de Valencia, Oviedo, Murcia y Santiago de Compostela— creo que justifica sobradamente el tratamiento esquemático del tema; la versión inicial, expuesta oralmente, ha sido reelaborada sólo en aspectos de detalle con la intención de introducir referencias bibliográficas concretas. La importancia del principio de la irrenunciabilidad, sin embargo, y su eventual aplicación en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, así como en el ordenamiento de la Seguridad Social, exige un análisis mucho más pormenorizado que ya está asumiendo la doctrina española.

2. Por una feliz iniciativa, nacida en el desarrollo de las oposiciones mencionadas, y acogida con entusiasmo por quienes realizaron el tercer ejercicio de las mismas, este número de la REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL contiene todas aquellas lecciones magistrales y se dedica al maestro don Eugenio Pérez Botija. Mi deseo de no retrasar por más tiempo este homenaje impide una reconsideración y reelaboración detenidas de no pocos aspectos que simplemente se apuntan en el estudio que sigue.

B) CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DE LA RENUNCIA DE DERECHOS

1. La bibliografía sobre la renuncia de derechos es abundante (1); quizá esto haya originado posturas y teorías muy diversas en su caracterización jurídica. Cae fuera de las posibilidades de este estudio un planteamiento

(1) Con carácter general, y en la *doctrina española*, cfr. J. CASTÁN TOBEÑAS: *¿Es renunciable la enfiteusis?*, en «RGLJ», 1919, tomo 134, págs. 338 y sigs.; *Efectos de la renuncia a los gananciales efectuada por uno de los cónyuges o sus herederos*, en «RGLJ», 1929, tomo 155, págs. 226 y sigs.; M. M. TRAVIESAS: *La renuncia*, en «RGLJ», 1929, tomo 155, págs. 554 y sigs.; D. DE BUEN: *Renuncia de derechos*, en «EJE», Barcelona (Seix), s/f., tomo XXVII, págs. 243 y sigs.; J. GONZÁLEZ: *La renuncia en el derecho inmobiliario*, en «RCDI», 1931, págs. 35 y sigs., 113 y sigs y 269 y sigs.; J. MASIP: *La derelicción de bienes muebles en el actual derecho civil español*, Madrid (Instituto de Estudios Jurídicos), 1946; L. PRIETO CASTRO: *Para el estudio de los derechos irrenunciables*, en «ADC», 1948, I, págs. 261 y sigs.; J. ROCA JUAN: *La renuncia liberatoria del comunero (Notas al artículo 395 del Código civil español)*, en «ADC», 1957, tomo X, págs. 91 y sigs.; J. BONET CORREA: *La renuncia exonerativa y el abandono liberatorio del Código civil*, en «RGLJ», 1961, núm. 3, págs. 241 y sigs.; L. DÍEZ PICAZO: *La doctrina de los actos propios: Un estudio crítico sobre la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Barcelona (Bosch), 1963; D. ESPÍN CÁNOVAS: *Las nociones de orden público y buenas costumbres como límite de la autonomía de la voluntad*, en «ADC», 1963, XVI, págs. 786 y sigs.; muy en particular, M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: *La renuncia a la sociedad de gananciales. A los gananciales propiamente dichos y a las consecuencias de dicho régimen de bienes. I. La renuncia en general*, en «RDN», 1960, XXVIII, págs. 75 y sigs. Del mismo autor, otros trabajos como *La renuncia a las indemnizaciones debidas a los menores e incapacitados*, en «Estudios de Derecho público y privado ofrecidos a Ignacio Serrano», Valladolid (Universidad), 1965, vol. I, páginas 235 y sigs.; E. MENÉNDEZ VALDÉS: *La renuncia de beneficios en el arrendamiento urbano*, en «Revista General de Derecho», 1967, págs. 292 y sigs.; J. A. DORAL: *La noción de orden público en el Derecho civil español*, Pamplona (Ed. Universidad de Navarra), 1967. En la *doctrina italiana* se ha estudiado el tema con particular detalle, partiendo de los importantes trabajos de ATZERI-VACCA: *Delle rinunzie secondo il codice civile italiano*, Turín, 1910, y S. LESSONA: *Essai d'une théorie générale de la renonciation en droit civil*, escrito en 1912. Cfr. reproducción en sus *Scritti Minori*, Milán (Giuffrè), 1958, II, págs. 1281 y sigs.; L. RAGGI: *Contributo alla dottrina delle rinuncie nel diritto pubblico*, Roma, 1914; MICHELI: *La renuncia agli atti del giudizio*, Padua, 1937; MICHELI: *In tema di rinuncia*, en «Giurisprudenza Completa Cassazione Civile», 1944, pág. 519 y sigs.; L. FERRI: *Rinunzia e rifiuto nel diritto privato*, Milán (Giuffrè), 1960; también, A. BOZZI: *Rinuncia. Diritto pubblico e privato*, en «Novissimo Digesto Italiano», Turín (Unione Tipografico. Editrice Torinese), 1968, XV, páginas 1140 y sigs., así como la bibliografía allí citada. En la *doctrina francesa*, y fuera del importante trabajo de M. MEYNIAL: *Des renonciations au moyen âge et dans notre ancien droit*, en «Nouvelle Revue Historique de Droit Français et étranger», 1900, páginas 108 y sigs.; 1901, págs. 241 y sigs., y 657 y sigs.; 1902, págs. 49 y sigs., y

propio al respecto y ni siquiera parece útil un recordatorio de las distintas doctrinas aludidas; se aceptan, pues, las dominantes y sobre ellas se monta la delimitación. A tales efectos podría decirse que la renuncia es un *negocio*

---

645 y sigs.; y 1904, págs. 698 y sigs.; DUCOIN: *Essai d'une théorie générale de la renonciation en droit civil français*, Lyon, 1913; A. BRETON: *Théorie générale de la renonciation aux droits réels. La déguerpissement en droit civil français*, en «Revue Trimestrielle de Droit Civil», París, 1928, tomo XXII, págs. 261 y sigs.; RIPPERT: *Cours sur les renonciations*, París, 1930-1931; SIBICIANO: *Théorie générale des renonciations en droit civil français*, París, 1932; M. DE LA MOUTTE: *L'acte juridique unilatéral. Essai sur sa notion et sa technique en droit civil*, París, 1951; P. RAYNAUD: *La renonciation à un droit. Sa nature et son domaine en droit civil*, en «Revue Trimestrielle de Droit Civil», París, 1936, págs. 763 y sigs.; G. FARJAT: *L'ordre public economique*, París, 1963. En la *doctrina germánica*, sobre todo, L. BACHER: *Revisión des Verzichtsbegriffs*, en «Jahrbücher für die Dogmatik des heutigen römischen und deutschen Privatrechts» (Gerber-Jhering), Jena, 1861, tomo V, págs. 222 y sigs.; también FABIÁN: *Über des Begriff und das Wesen des Erbverzichts*, Berlín, 1904; WALSMANN: *Der Verzicht (Allgemeine Grundlagen einer Verzichtslehre und Verzicht im Privatrecht)*, Leipzig, 1912, y SCHOENBORN: *Studien zur Lehre vom Verzicht im öffentlichen Recht*, 1918. En la *doctrina iberoamericana*, J. P. CAVALCANTI: *Da renuncia no direito civil*, Río de Janeiro, 1958. En el ámbito del Derecho laboral la bibliografía, en particular italiana, es igualmente abundante. Sobre todo U. PROSPERETTI: *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, Milán (Giuffrè), 2.ª ed., 1955; del mismo autor, conocido especialista sobre el tema, diversos artículos publicados en «Rivista di diritto del lavoro» (1949, II, páginas 369 y sigs.; 1951, II, págs. 507 y sigs.), y en «Il diritto del lavoro» (1948, II, páginas 386 y sigs.; 1949, I, págs. 372 y sigs.; 1955, I, págs. 189 y sigs.), etc. Además, entre otros muchos, L. R. LETTIERI: *Transazioni, rinuncie e regime corporativo*, en «Il diritto del lavoro», 1936, II, págs. 214 y sigs.; ONDEI: *Il problema delle rinuncie nei rapporti di lavoro*, en «La Giustizia del lavoro», 1936, págs. 169 y sigs.; PERETTI GRIVA: *Irrinunciabilitá di diritto in pendenza di rapporti impiegatizi*, en «Rivista del lavoro», 1936, págs. 78 y sigs.; D. MARCHETTI: *Rinuncie e transazioni in materia di lavoro*, íd., 1943, II, págs. 196 y sigs.; L. A. MIGLIORANZI: *Diritti indispensabili del lavoratore e dichiarazioni liberative*, íd., 1946, I, págs. 45 y sigs.; SERMONTI: *La invalidità delle rinunzie e transazioni nel rapporto di lavoro*, en «Massimario giuridico del lavoro», 1948, págs. 127 y sigs.; LOMBARDI: *Impugnative in materia di rinunzie e transazioni nel rapporto di lavoro*, en «Foro Padano», 1948, págs. 913 y sigs.; PIERRO: *Sulla rinunciabilità del diritto di sciopero*, en «Diritto del lavoro», 1953, págs. 222 y siguientes; F. GUIDOTTI: *Il fondamento giuridico dell'indisponibilità dei diritti del prestatore di lavoro*, íd., 1955, I, págs. 365 y sigs.; CRISCI: *L'invaliditá delle rinuncie e delle transazioni del prestatore di lavoro*, en «Foro Italiano», 1956, IV, págs. 282 y siguientes; L. DE LITALA: *Rinuncie e transazioni in materia di contratto di lavoro, con particolare riferimento alle quietanze a saldo*, en «Diritto dell'Economia», 1956, páginas 1006 y sigs.; G. GUCCIARDI: *Appunti in tema di renunzie e transazioni in rapporti di lavoro*, en «Il diritto del lavoro», 1958, I, págs. 191 y sigs.; FADDA: *Invalidità delle renuncie e transazioni del lavoratore e contratti collettivi postcorporativi*, en «Foro Italiano», 1958, IV, págs. 231 y sigs.; MARAZZA: *Il tentativo di conciliazione e l'art.2.133. Cod. Civ.*, en «Massimario Giuridico del Lavoro», 1959, págs. 175 y sigs.; T. MANCINI:

jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

Decadenza ex art. 1.113 e diritti del lavoratore posti da norme inderogabili di legge, en «Rivista Giuridica del lavoro», 1961, II, págs. 405 y sigs.; del mismo, *Ancora in tema id diritti indisponibili e diritti posti da norme inderogabili di legge*, íd., 1966, II, páginas 23 y sigs.; CICALA: *Sulla indisponibilitá del diritto alle ferie*, en «Rassegna di diritto pubblico», 1963, págs. 445 y sigs. En la *doctrina española*, cfr. J. MENÉNDEZ PIDAL: *La renuncia y el desistimiento en lo social*, en «RDP», julio-agosto 1961, páginas 549 y sigs.; M. ALONSO OLEA: *Irrenunciabilidad de derechos y principios de congruencia*, en «ADC», 1962, págs. 293 y sigs. En la *doctrina francesa*. C. H. CAMERLYNCK: *La renonciation du salarie*, en «Droit Social» (número monográfico dedicado a PAUL DURAND), 1960, núm. 12, págs. 628 y sigs. En la *doctrina germánica*, JOERGES: *Der Tariflohnverizcht und Tarifordnungssinn*, en «Deutsches Arbeitsrecht», 1935, páginas 256 y sigs.; W. SIEBERT: *Verzicht und Verwirkung im Arbeitsverhältnis*, en «Deutsches Gemein- und Wirtschaftsrecht», 1936, págs. 135 y sigs.; GRUSSENDORF: *Zur Frage des Tariflohnverzichts*, en «Die Justiz», 1936, págs. 119 y sigs.; W. HERSCHEL: *Verzicht und Verwirkung des Tariflohns*, en «Deutches Arbeitsrecht», 1936, páginas 184 y sigs.; R. DIETZ: *Vergleich über Tariflohnansprüche*, en «Deutsches Arbeitsrecht», 1940, págs. 104 y sigs.; G. NEUMANN: *Gründsätzliches über Verzicht, Verwirkung, Arglist und Ausschlusskklausel*, en «Der Betriebsberater», 1949, págs. 490 y siguientes; O. KUNZE: *Zur Frage des Verzichts und der Verwirkung von Tarifansprüchen*, en «Recht der Arbeit», 1951, págs. 227 y sigs.; B. TILKA: *Lohnverzicht aus steuerlichen Gründen*, en «Arbeit und Recht», 1956, págs. 151 y sigs.; A. HARTMANN: *Kann der Arbeitnehmer auf Gehaltsspitzen verzichten?*, en «Praxis des Kaufmanns», 1956, págs. 104 y sigs.; G. KRANZ: *Verzicht und Vergleich im Unterstützungsverfahren*, en «Arbeitsamt», 1956, págs. 64 y sigs., y 100 y sigs.; WAGNER: *Wie steht es mit dem verzicht auf Tarifgehalt?*, en «Tarifvertragsrecht», hoja 1; A. HUECK: *Rechtswirkungen des Tarifvertrages*, en «Arbeitsrecht Blattei», Tarifvertrag, VI; H. HERTSLET: *Verzicht auf tarifliche Ansprüche*, en «Der Betriebsrat», 1956, págs. 317 y sigs.; TACK: *Der Vergleich über Tariflohnansprüche*, Colonia (Tesis), 1957; A. NIKISCH: *Der Vergleichsverzicht im Tarifrecht*, en «Der Betrieb», 1958, págs. 957 y sigs.; SAVAETE: *Der Vergleich in Arbeitsrechtlichen Streitfällen*, en *Arbeit und Recht*, 1958, págs. 257 y sigs.; W. THOMAS: *Der Verzicht auf tarifliche Ansprüche im arbeitsgerichtlichen Verfahren unter besonderer Berücksischtigung des Vergleischsabschlusses*, Colonia (Tesis), 1961. En la *doctrina iberoamericana*, PERETTI-GRIVA: *Transacciones y renuncias en las relaciones de trabajo según el nuevo Código civil italiano*, en «Derecho del Trabajo», 1947, págs. 48 y sigs.; FERRO: *La renuncia y la prescripción en el Derecho del trabajo*, en «Derecho del Trabajo», 1950, págs. 448 y sigs.; A. SUSSEKIND: *De la irrenunciabilidad en el derecho del trabajo*, en «Derecho del Trabajo», Buenos Aires, 1959, págs. 90 y sigs.; O. J. LIMA: *Orden público y renuncia al empleo*, íd., 1961, págs. 354 y sigs.; M. L. DEVEALI: *Abandono del trabajo, inasistencia y renuncia al empleo, en el estatuto bancario y de empleados de seguros*, íd., 1961, págs. 407 y sigs.; del mismo, *Renuncias voluntarias en el caso de reducción del personal*, íd., 1963, pág. 187 y sigs.; J. D. RAMÍREZ GRONDA: *Recibos, pagos insuficientes, renuncias y prescripción en las nuevas leyes 16.576 y 16.577*, íd., 1964, págs. 621 y sigs.

2. La renuncia es un acto jurídico, del tipo de los negocios jurídicos (2) de que se vale el titular del derecho para ejercitar un poder de renuncia (3). Destaca la doctrina que la renuncia, operada en virtud del poder de renunciar, subtipo del de disposición, tiene siempre la consideración de derecho potestativo y derecho potestativo de carácter secundario en cuanto que ha de actuar sobre otro principal, cuya extinción o pérdida produce (4). La renuncia puede ser expresa o tácita; en el segundo caso entran en juego las lógicas garantías dirigidas a otorgar a los actos del renunciante la eficacia de la declaración expresa de renuncia; de ahí que la jurisprudencia española más antigua haya exigido que la renuncia se haga en forma clara y precisa (sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 1887), «sin que sea lícito de-

(2) La doctrina se inclina por el simple carácter de acto en sentido estricto cuando la renuncia opera *ex lege*, como en el caso del artículo 1.315 del Código civil. Confróntese M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: *La renuncia a la sociedad de gananciales*, cit., pág. 168; vid. también, V. PROSPERETTI: *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, cit., pág. 73.

(3) Cfr. A. BOZZI: *Rinunzia*, cit., pág. 1145; M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: Ob. cit., pág. 160. D. DE BUEN había hecho notar que la renuncia no es tanto un acto jurídico, en sentido técnico, como una forma que se da en los distintos actos: Cfr. *Renuncia de derechos*, en «Eje», Barcelona, (Seix), s/f, tomo XXVII, pág. 246. En un plano de cierta abstracción, PESCATORE diferenció las *renuncias relativas* (las cuales dependen del cumplimiento de una condición, por ejemplo, la renuncia a título oneroso que depende de la aceptación de la persona que debe facilitar la prestación correspondiente, la renuncia gratuita concebida *in personam*) y las *renuncias absolutas* (inspiradas en consideraciones inherentes a la cosa misma que se quiere aniquilar o abandonar), en su obra *Filosofía et dottrine giuridica*, I, págs. 127-128; a la vista de la distinción anterior, opina LESSONA: *Essai*, cit., pág. 1287, nota 20, que sólo las absolutas son auténticas renuncias.

(4) Para la distinción entre renuncia puramente abdicativa (simple abandono del derecho) y la extintiva (extinción absoluta del derecho), cfr. M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: Ob. cit., págs. 85, nota 21, 113-114, 178-181, con referencias a los artículos 981 y 1.732, núm. 2 del Código civil. La naturaleza de derecho potestativo se refuerza porque: 1. Supone la existencia de un puro poder jurídico. 2. No lleva consigo ningún deber correlativo y sí de simple sujeción. 3. El acto de renuncia produce como efecto la extinción o pérdida del derecho independientemente de la voluntad del «adversario» de aquel titular. 4. Estos «adversarios» vienen sujetos a los efectos que la renuncia origina. 5. Tales efectos influyen o pueden influir en su espera jurídica. Cfr., igualmente, M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: Ob. cit., pág. 153. La doctrina italiana separa la renuncia en sentido propio, o renuncia *dimisiva*, de la renuncia impropia o declarativa, a la que denomina *rifiuto*; la distinción se recoge en la terminología alemana contraponiendo *Verzicht* a *Ausschlagung*. Cfr. L. FERRI: *Rinunzia e refiuto*, cit., pág. 5. Sobre las objeciones a la configuración de la renuncia como negocio jurídico, vid. V. PROSPERETTI: *La rinunce a la transazioni*, cit., págs. 76 y siguientes, en especial 82-83.

ducirla de expresiones de dudosa significación, ni menos aún de párrafos fragmentarios...» (sentencia del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1931); de modo expreso «o tan claro que no deje lugar a dudas...» (sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1960)... El Ordenamiento español, por otra parte, acepta en casos específicos la renuncia tácita (ejemplo, art. 1.935. párrafo 2.°, del Código civil), y la doctrina se encuentra dividida (5). Mayores problemas plantea la renuncia presunta; la jurisprudencia italiana insistió en que la renuncia tácita exige un *comportamiento concluyente* para diferenciarla de la renuncia presunta y decidir que la renuncia no puede presumirse. No obstante, como el Derecho positivo admite la presunción en algunos supuestos, la doctrina ha entendido que la renuncia no se presume salvo en los casos que la ley así lo establece (6). Un as-

(5) J. BONET CORREA: *La renuncia exonerativa,* cit., págs. 294, considera la renuncia como acto formal, mediante declaración solemne de voluntad de abdicación a la titularidad de un derecho; a juicio de J. M. MANRESA Y NAVARRO: *Comentarios al Código civil español,* Madrid (Imp. Rev. Legisl.), 1890, tomo I, pág. 59...: «cuando la renuncia tiene carácter oneroso parece natural observar la forma de los contratos y, si es de una herencia, debe hacerse en instrumento público o auténtico, o por escrito, presentado ante el juez competente para conocer de la testamentaría o del abintestado...»; «fuera de los casos señalados en la ley, el renunciante puede renunciar en la forma que tenga por conveniente...» Cfr. M. M. TRAVIESAS: *La renuncia,* cit., pág. 570. En esta línea, el caso resuelto por el *Landesarbeitsgerich* (LAG), de Berlín, en sentencia de 5 de abril de 1957, en «Entschkalender», 1957, IV, pág. 468, exigiéndose, claro está, la constancia inequívoca de la conducta; así, en sentencia del *Arbeitsgericht* (AG), de Emden, de 6 de octubre de 1955, en «Arbeitsrecht in Stichworten», 1956, XV, núm. 572. El *Ober Gerichtshof* austríaco ha establecido que ni siquiera de la incontrovertida aceptación, durante años, de la unilateral reducción de la remuneración por el empleador, continuando la relación laboral, puede derivarse la voluntad de renunciar, sino que hay que pensar en la posibilidad de que el trabajador haya soportado la injusticia para evitar mayores perjuicios. Cfr. la exposición de su doctrina en G. STANZL: *Die Rechtsprechung des österreichischen Obersten Gerichtshofes zum Arbeitsrecht in dem Jahren 1959 und 1960,* en «Recht der Arbeit», 1961, pág. 472. En la doctrina y jurisprudencia españolas, no se discute, tampoco, la renuncia tácita, cfr. J. MENÉNDEZ PIDAL: *La renuncia y el desistimiento,* cit., pág. 552; pero la jurisprudencia ha interpretado la voluntad de renuncia en sentido restringido, por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 1940, A/40, número 821; también sentencia del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 1936, en M. RODRÍGUEZ NAVARRO: *Doctrina laboral del Tribunal Supremo,* Madrid (Aguilar), 1955, tomo II, pág. 340, «... el mero hecho de cobrar sus haberes mensuales sin protesta ni reclamación no autoriza para deducir la renuncia tácita de aquellos emolumentos devengados...»; aún más estrictamente, sentencia del Tribunal Supremo, 4.ª, 3 de marzo de 1965, A/65, núm. 3.775.

(6) U. PROSPERETTI: *Le rinunce e le transazioni,* cit., págs. 152-158: «... la massima che le rinunce non si presumono puó, dunque, significare che la rinuncia deve

pecto de interés es el relativo a los medios de prueba adecuados; la jurisprudencia italiana se enfrentó con la validez de la prueba testifical, y la jurisprudencia social española admitió expresamente, hace más de treinta años, la prueba de confesión (7).

No puede calificarse de acto de renuncia tácita el no ejercicio definitivo del derecho —mal llamado por algún sector de la doctrina española *renuncia pasiva* (8)—, en cuanto que concurren una serie de notas diferenciales: 1.ª En el no ejercicio falta el efecto típico de la inmediata pérdida o extinción del derecho como consecuencia de la manifestación, expresa o tácita, de la voluntad de renuncia; esto unido a que no interviene la voluntad en la pérdida o extinción del derecho por el no ejercicio (9); y 2.ª El derecho no puede proteger el no ejercicio, forzando a una actuación concreta (10), y en cambio, sí limita activamente los actos de renuncia; incluso es posible que

---

essere contenuta in un vero e propio negozio giuridico, o, secondo la terminologia accennata, in un "negozio di dichiarazione", mentre esclude che si possa attribuire efficacia rinunciativa ad atti che non contengono una "dichiarazione" di volontà in questo sensso...» (pág. 158). Cfr., en el ordenamiento español, el artículo 10, último párrafo del TRPL.

(7) Cfr. sentencia del Tribunal de Mesina, de 27 de enero de 1956, y la interesante nota de G. GUCCIARDI: *Considerazioni sull'ammissibilità della prova per testi in tema di renunzia,* en «Il diritto del lavoro», Roma, 1957, vol. XXXI, págs. 153 y siguientes. En la jurisprudencia española, cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1932, A/32-33, núm. 3.571: «... la confesión del obrero, en escritura pública, manifestando haber recibido su indemnización por accidente, es eficaz y no implica renuncia de derechos...» Es evidente que la sentencia citada no delimita en absoluto el problema de forma y el problema de fondo, o, dicho con otras palabras, la eventual realidad de la renuncia y su validez. Algunos problemas doctrinales de la confesión en U. PROSPERETTI: *Le rinunce e le transazioni,* cit., págs. 143 y sigs.

(8) Cfr. I. BELLON: *Régimen laboral español,* Madrid (Selecciones Gráficas), 1945, página 128: «... claro que la renuncia pasiva, que supone no reclamar la indemnización de accidentes en tiempo hábil, no puede impedirse directamente, pues hasta ahí no puede llegar la función de tutela...» En la doctrina italiana ALLARA ha distinguido entre renuncia y compromiso de abstenerse de la realización de un acto, considerando la renuncia como negocio jurídico de eficacia directa —o negocio que realiza directamente su objeto— y el compromiso de abstención como negocio jurídico de eficacia indirecta, en el cual la realización del objeto se lleva a cabo a través de su cumplimiento: *apud.* FADDA y BENSA (*Note a Windscheid*) *Diritto delle Pandette,* Turín, 1904.

(9) Cfr. A. BOZZI: *Rinunzia,* cit., pág. 1148.

(10) La afirmación es válida para los propios casos límite, como sería el procedimiento de oficio en materia laboral; cfr. arts. 133 y sigs. del TRPL de 21 de abril de 1966, en relación con las normas sobre ejecución de sentencias; arts. 200 y siguientes del propio cuerpo legal. Además, *infra,* D.

el sujeto realice un acto, expreso o tácito, de renuncia, y que posteriormente, por el juego del principio de la irrenunciabilidad, llegue a ejercitar válidamente el derecho inválidamente renunciado. Admitido lo anterior, parece que tampoco podrá calificarse de renuncia el mero retraso en el ejercicio del derecho. Sin embargo, en la jurisprudencia española se ha venido a equiparar la renuncia con el no ejercicio del derecho una vez transcurrido el tiempo de la prescripción (11).

3. La renuncia es, además, un negocio jurídico unilateral, aunque el tema no resulta pacífico en la doctrina, a partir de la construcción dogmática de Windscheid, defensor de la bilateralidad; Cariota Ferrara ha sustentado opinión radicalmente contraria y Brinz ha abierto una vía intermedia al configurar diversificadamente el negocio jurídico de la renuncia en los derechos reales (negocio unilateral) y en los derechos de crédito (negocio bilateral). Pero quizá domina en la doctrina la creencia de que ni siquiera en los casos en que se exija una cierta aceptación se desnaturaliza la unilateralidad del negocio jurídico de la renuncia, sino que se constituyen dos negocios unilaterales independientes (12). Pese a que en el Derecho espa-

(11) El ejercicio posterior de un derecho inválidamente renunciado se conecta con su exigibilidad por parte de terceros, por ejemplo, familiares; cfr. L. A. MIGLIORANZI: *Diritto indisponibili del lavoratore*, cit., pág. 47. La jurisprudencia alemana es firme en cuanto a que si el trabajador no puede hacer reclamación salarial con respecto a un determinado período de tiempo, no puede deducirse de ahí la renuncia tácita, pues para ello se requiere que el trabajador sea consciente de su renuncia. Cfr. la sentencia del LAG de Baviera de 27 de abril de 1955, en «Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziale Fürsorge», 1956, pág. 56. Sobre la distinción entre renuncia y no ejercicio de un derecho, en la doctrina italiana, vid. MICHELI: *La rinuncia apli atti del giudizio*, cit., págs. 10 y sigs. En la jurisprudencia española, la sentencia del Tribunal Supremo, sala 1.ª, de 17 de marzo de 1941, A/41, número 632, establece, con base en las de 16 de diciembre de 1917 y 3 de marzo de 1928, «... que no es legal el conceptuar como acto de renuncia y abdicación de un derecho el mero retraso en su ejercicio, mientras no transcurra el tiempo de la prescripción»; «... al simple retardo en el ejercicio del derecho a reclamar, explicable por muchas causas, no debe atribuirse el carácter de *facta concludentia* que exige la más elemental norma de valoración de los hechos jurídicos».

(12) Cfr. la exposición detallada de estas teorías en S. LESSONA: *Essai*, etc., página 1287; CARIOTA FERRARA: *El negocio jurídico*, trad. esp. M. ALBALADEJO, Madrid (Aguilar), 1956, págs. 113-118; también M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: Ob. cit., página 193. Un buen estudio del tema de la unilateralidad, como nota esencial de la renuncia, ha llevado a cabo P. PERLINGIERI: *Remissione del debito e rinunzia al credito*, Nápoles (E. Jovene), 1968, págs. 87 y sigs. Consideraciones poco convincentes, sobre receptividad del negocio jurídico de renuncia, en U. PROSPERETTI: *Le rinunce*, cit., pág. 138.

ñol hay supuestos en que se requiere la receptividad para la eficacia de la renuncia (así, arts. 1.705 y 1.736 del Código civil para la disolución de la Sociedad o para renunciar al mandato), aquéllos se consideran excepcionales (13) y se entiende que cualquier persona distinta del renunciante es un tercero a los efectos del negocio jurídico de la renuncia, y que, en su caso, una eventual notificación de la renuncia no es constitutiva de su eficacia (14).

Por su naturaleza unilateral, la renuncia se diferencia de la transacción, negocio jurídico contractual, bilateral y sinalagmático, dirigido a zanjar diferencias existentes entre las partes y evitar un pleito, o en su caso, dirigido a poner fin al iniciado (15). No me parece admisible la explicación de la transacción como el concierto de mutuas renuncias, ya que en la transacción hay cesiones por cada parte, y el contenido de tales cesiones puede implicar o no una renuncia de derechos; si la cesión no implica renuncia —en la medida en que no puede renunciarse a un derecho que no se tiene, aunque se crea tener y así se actúe— no hay base para aquella cesión, y si, por el contrario, la transacción encubre renuncia o renuncias, ésta o éstas se desvirtúan con el pacto y no pueden presentarse jurídicamente como ta-

---

(13) Cfr. resoluciones de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 9 de octubre de 1902, 24 de abril de 1927, 3 de agosto de 1944, etc., en M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: Ob. cit., pág. 199.

(14) Cfr. A. BOZZI: Ob. cit., pág. 1146. Tampoco se considera decisivo, jurídicamente, la posible aceptación por un superior; la doctrina se refiere a los ejemplos de la *resignatio in favorem* (cfr. G. CARON: *Rinunzia (diritto canonico)*, en «Novissimo Digesto Italiano», Turín (Unione Tipográfico, Editrice Torinese), 1968, XV, pág. 1153), respecto de la renuncia de oficios eclesiásticos o, en el ámbito del Derecho administrativo, a la renuncia de cargos públicos, en las que la causa eficiente de la decisión administrativa es la propia voluntad del funcionario; la construcción de RANELLETI se mueve en la línea de considerar que la aceptación constituye un negocio jurídico autónomo, en el sentido de que la aceptación a la dimisión implica la renuncia de la Administración Pública a los derechos que a su favor derivan de la relación jurídica de empleo. Cfr. G. MINIERI: *Dimmissioni (nell'impiego pubblico)*, en «Enciclopedia del diritto», Milán, 1964, tomo XII, págs. 551 y sigs.; otros detalles y bibliografía en A. BOZZI: Obra citada, pág. 1146, nota 1.

(15) Cfr. A. GULLÓN: *La transacción*, en «Tratado práctico y crítico de Derecho civil», tomo XLIII, vol. II, Madrid (IEJ), 1964, págs. 47, 48 y 80, glosando la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina de la Dirección General de los Registros y del Notariado, en particular su resolución de 6 de diciembre de 1947. En la jurisprudencia social, cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1968, A/68, número 223, se añade que cuando la transacción es pura tiene un carácter declarativo de la propiedad, no traslativo ni constitutivo de derecho, gozando de la autoridad de cosa juzgada. Sobre el elemento constitutivo de la *contestation*, cfr. J. DE GAVRE: *Le contrat de transaction, en droit civil et en droit judiciaire privé*, prefacio de M. GEVERS, Bruselas (Etab. Emile Bruylant), 1967, tomo I, págs. 25 y sigs.

les (16). En la jurisprudencia española se ha reflejado con todo rigor, aunque no constantemente (17), la diferencia entre ambos negocios jurídicos, entendiendo que no hay renuncia de derechos en la permuta de beneficios,

---

(16) Cfr. la opinión de J. DE GAVRE: *Le contrat de transaction*, cit., pág. 115, con base en MALAURIE: «... elle (la renuncia) n'emporte donc aucune contrapartie, et éteint un droit par la seule volonté de son titulaire, sauf lorsqu'exceptionnellement la renonciation s'intègre dans un contrat synallagmatique complexe, comme la transaction, ce qui, du même coup, lui fait perdre son veritable caractère et la soumet à toutes les règles propres aux contrats à titre onéreaux...»; también, con referencia a la que denomina *renuncia impropia o aparente*, M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: *Renuncia a las indemnizaciones debidas a menores*, cit., págs. 248; P. PERLINGIERI: *Remissione*, cit., págs. 94 y sigs., «... si può osservare... che la rinunzia inserita in un contratto di transazione, o comun que in contratto corrispettivo, non è più una dichiarazione meramente dismissiva e, quindi, non è rinunzia...» En contra A. GULLÓN: Ob. cit., página 35. «... la transacción, pues, es negocio dirigido a eliminar un controversia, si bien, y en esto se separa de otros que tienen la misma finalidad, *ello se logra mediante mutuas renuncias*...» Cfr. esta opinión con la que defiende en pág. 55. negando la naturaleza atributiva de la transacción, con base en las sentencias del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 1932, A/32, núm. 3.605, y 30 de noviembre de 1944, A/44, número 1.352. La sentencia del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 1967, A/67, número 2.023, admite renuncia a través de cláusula contractual. En postura incierta, I. BELLÓN: *Régimen laboral*, cit., pág. 120: «... transigir no es renunciar; mas si al realizarlo implica o envuelve renuncia de lo irrenunciable, la transacción no es válida...» Un análisis de la posibilidad de convención en la abdicación de los derechos reales («... *déguerpissement*...») en A. BRETON: *Théorie générale de la renonciation*, cit., páginas 295 y sigs. La jurisprudencia alemana admite supuestos de renuncia en negocios transaccionales; vid., por ejemplo, respecto de un caso de despido, LAG de Berlín en sentencia de 18 de septiembre de 1956. En «Entsch. Kalender», 1956, IV, páginas 688-689, ó, respecto de un caso de vacaciones anuales, en sentencia del AG de Hamburgo, de 19 de septiembre de 1955, en «Arbeitsrecht in Stichworten», 1956, XV, número 598.

(17) Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 1892, *Gaceta* de 22 de noviembre: «... es eficaz la renuncia de todos los derechos a la sucesión del cónyuge premuerto, que envuelve también la de los gananciales, cuando se hace en una transacción, a cambio de otras ventajas»; «... no se puede aplicar (la irrenunciabilidad) con un criterio tan riguroso que niegue la posibilidad de que el obrero transija sobre sus derechos concretos una vez consolidados...» (sentencia del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1933, A/32-33, núm. 528); «... además de que ese pacto envuelve una renuncia de derechos prohibida por la ley...», sentencia del Tribunal Supremo de 1 de abril de 1930 (en M. RODRÍGUEZ NAVARRO: *Doctrina laboral del Tribunal Supremo*, cit., tomo II, pág. 331). Pero, en términos generales, predomina la buena doctrina que distingue renuncia y transacción; aparte de las citadas en el texto, vid. sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 1932, A/32, número 3.605: «... puesto que no otra cosa es la transacción... en que no se renuncia a ninguna indemnización o beneficio social, sino que se adopta una forma de solventar

pues tal permuta «encaja perfectamente en el concepto de la transacción del artículo 1.809 del Código civil» (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 13 de octubre de 1962, *Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo*, número 62, págs. 2274-2275); «... la transacción entre partes no equivale a la renuncia de derechos...» (sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 1954, A/54, núm. 1.786).

4. La renuncia debe implicar también el abandono (simple pérdida o extinción) de un derecho, bien de un derecho real, bien de un derecho de crédito; la comprensividad del sustantivo *derecho* es amplia, indudablemente, y cobija desde derechos subjetivos hasta simples expectativas (18).

---

diferencias...»; antes, incluso, sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 1927 (cit. en sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 13 de octubre de 1962).

(18) El efecto de la renuncia es la pérdida de un poder jurídico, de un derecho subjetivo o de una facultad: cfr. L. DÍEZ PICAZO: *La doctrina de los actos propios*, cit., pág. 164; «... estimándose que pueden renunciarse no sólo los derechos propiamente dichos... sino también las facultades jurídicas, las posibilidades de adquisición o expectativas, los beneficios, las pretensiones, etc.», P. PERLINGIERI: *Remissione del debito e rinunzia al credito*, cit., págs. 75-76, sostiene que el efecto esencial de la renuncia es la pérdida del derecho, por parte del sujeto renunciante, mientras que su extinción es un efecto secundario o eventual; la distinción encuentra aplicación práctica en los casos en que se pierde el derecho, el cual es adquirido a su vez por un tercero. Cfr. M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: Ob. cit., pág. 202; también J. A. GARCÍA TREVIJANO: *Tratado de derecho administrativo*, Madrid (RDP), 1964, tomo I, pág. 453, «... la renuncia es siempre de una potestad de actuar situaciones de ventaja...» En la doctrina extranjera, por ejemplo, REGELSBERGER, con referencia a «derechos, facultades jurídicas, *liberaciones* jurídicas y posibilidades de adquisición...», *apud*, M. M. TRAVIESAS: *La renuncia*, cit., pág. 561. A esta postura unánime hay que dirigir algunas matizaciones; la jurisprudencia ha establecido que no se puede renunciar a lo que se ignoraba que correspondiese (sentencia del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 1864), tesis que ha encontrado igualmente eco en la doctrina (así, W. SIEBERT en SOERGEL, *apud*. L. DÍEZ PICAZO: Ob. cit., pág. 165, al afirmar que la renuncia presupone siempre una declaración de voluntad, la cual sólo es posible cuando el titular conoce el derecho que renuncia); en estas misma línea se sitúa el complejo problema de los derechos futuros, condicionados, eventuales, etc. En el ordenamiento español se resuelve que el heredero forzoso no puede renunciar a su legítima futura (art. 816 del Código civil) y se niega la posibilidad de la renuncia anticipada (art. 652 del Código civil), en relación con la acción concedida al donante por causa de ingratitud. La doctrina, sobre sus propias reflexiones, y sobre las soluciones positivas de otros ordenamientos, es muy poco pacífica. Para la italiana, A. BOZZI defiende que si los derechos futuros no ingresan en la categoría de derechos diferidos o en la de expectativas de derecho, no pueden ser objeto de la renuncia, entendiendo por derechos diferidos aquellos derechos futuros que entrarán en el patrimonio del renunciante cuando se ejercite un derecho potestativo de adquisición; cfr. ob. cit., pág. 1142 con amplia bi-

Se ha venido defendiendo que la renuncia se compone de dos elementos: *el animus derelinquendi* y el *abandono material de la cosa,* si de un derecho real se trata; la voluntad de abandonar la cosa no acompañada del abandono crea una antítesis entre la voluntad y los hechos y no configura jurídicamente el negocio jurídico de la renuncia; en realidad, el tercero conoce de la renuncia por el abandono material, si bien éste, por sí sólo, tampoco puede suplir la voluntad de renunciar, sobre todo cuando el abandono es involuntario o forzado por las circunstancias (19); en esto último se distin-

---

bliografía; a juicio de U. PROSPERETTI: *Le rinunce,* cit., pág. 128 (con base en RAGGI: *Contributo alla dottrina delle rinunce,* cit., pág. 19), del principio general del artículo 1.348 del Codice Civile, sobre la disponibilidad de los derechos futuros, deriva la admisión de la renuncia a tales derechos. En la jurisprudencia española, la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 1942, A/42, núm. 713, entiende que «... no parece posible la renuncia de un derecho en potencia»; en la doctrina, M. ALONSO GARCÍA niega la posibilidad de una renuncia anticipada o impropia. Cfr. *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo,* Barcelona (Bosch), 1958, pág. 153. Para el derecho alemán, cfr. §§ 517, 1.517 y 2.346 del BGB, y la exposición doctrinal de L. BACHER: *Revision des Verzichtsbegrifft,* cit., págs. 224, y sigs., así como la negativa que sostiene G. KRANZ en el ámbito de la Seguridad Social: Cfr. *Verzicht und Vergleich im Unterstützungsverfahren,* en «Arbeitsamt», 1956, págs. 64 y sigs. y 100 y siguientes (vid. *infra,* nota 72). Otra importante matización afecta a aquellos derechos cuyo ejercicio constituye el cumplimiento de un deber jurídico o a aquellos cuya renuncia implicaría a la vez renuncia de un deber. Cfr. A. TOMMASI DE VIGNANO: *Rinunzia. Diritto internazionale,* en «Novissimo Digesto Italiano», Turín (Unione Tipográfico, Editrice Torinesse), 1968, XV, pág. 1152; también P. RAYNAUD: *La renonciation,* cit., págs. 792 y sigs. Todos estos condicionamientos tienen importante aplicación en el ámbito laboral; cfr. sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 31 de diciembre de 1964, JS/65, 8, ref. 1.722; la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 1966, A/66, núm. 4.656, admite la renuncia de los derechos adquiridos y la de 30 de abril de 1954, A/54, núm. 1.246, la de beneficios concretos cuando estén consolidados y la renuncia no sea anticipada.

(19) Cfr. la posición doctrinal de FADDA y BENSA, en LESSONA: *Essai,* cit., páginas 1301-1302. La jurisprudencia española ha entendido que todo abandono o dejación de los derechos o de las cosas implica siempre una renuncia: sentencia del Tribunal Supremo, Sala 1.ª, de 17 de mayo de 1941, A/41, núm. 632. También sentencia del Tribunal Supremo —Sala 1.ª, de 1 de marzo de 1956, A/56, núm. 1.506—. Una aplicación del abandono, en el ámbito laboral, puede presentarse respecto de los objetos que el trabajador sitúa bajo la esfera de poder del empleador; entra entonces en juego un medio de defensa jurídica que no se confunde con el principio de irrenunciabilidad: la obligación de custodia y prohibición de retención por parte del empleador (art. 34 de la ley de Contrato de trabajo). A juicio de J. BONET hay que establecer una diferencia radical (que apoya, por ejemplo, en el art. 599 del Código civil) entre renuncia y abandono..., mientras que los derechos se renuncian, las cosas se abandonan..., cfr. *La renuncia exonerativa,* cit., pág. 294.

gue la renuncia de la *derelictio,* definida por la doctrina como el abandono de la posesión de la cosa; abandono al cual el Derecho reconoce la eficacia de dejación de la propiedad de aquélla (20).

En los casos en que juega la renuncia a un derecho de crédito el principal problema es el de la transmisión del objeto de aquél. La doctrina insiste, Barbero, por ejemplo, en que se habla impropiamente de renuncia cuando la intención del renunciante consiste en un *proprium alienum facere*: si el renunciante pretende otorgar ventajas o beneficios a un tercero, con su renuncia, tal motivación, en el proceso formativo de la decisión de renunciar, representa un móvil interno y no alcanza a convertir el acto abdicativo en acto traslativo (21). Bozzi afirma que el incremento del patrimonio de un tercero, cuando tiene lugar, no deriva, en sentido técnico, del acto de renuncia, sino de la situación producida a consecuencia de tal acto, aparte de que la ventaja o beneficio del tercero no se identifica necesariamente con el derecho renunciado (22). Por el contrario, la remisión —figura fuertemente relacionada con el contrato unilateral de donación en el Derecho español, en cuanto que se resuelve por sus normas reguladoras— presenta un *animus liberandi* indiscutible, pese a lo cual su delimitación jurídica se plantea en términos de gran complejidad (23).

---

(20) Cfr. A. BOZZI: Ob. cit., págs. 1143-1144; también J. CASTÁN: *Efectos de la renuncia a los gananciales,* cit., pág. 8.

(21) Vid. infra, nota 22. En la doctrina española se defendió la construcción de la renuncia traslativa; D. DE BUEN y F. CLEMENTE DE DIEGO la aceptaron cuando el derecho fuera cedido, mediata o inmediatamente, en beneficio de otra persona, dándose términos hábiles para que: 1. Esta adquiera otro derecho igual (abandono de algo que posibilita su adquisición por otro). 2. Mejorara su derecho (renuncia a una servidumbre que reintegra el derecho de dominio a su normal contenido). 3. Descargara su patrimonio (renuncia a un crédito). Cfr. D. DE BUEN: *Renuncia de Derecho,* cit., páginas 244-245, teoría aceptada por la jurisprudencia en sentencia del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 1891. Postura contraria en M. M. TRAVIESAS: *La renuncia,* cit., página 544. y J. CASTÁN: *Efectos de la renuncia a los gananciales,* cit., pág. 228; en otras doctrinas se entendió que la renuncia traslativa no era sino una enajenación o una donación (título oneroso y título gratuito). De otro modo, apunta S. LESSONA: *Essai,* cit., pág. 1283, nota 2 —glosando la opinión de FADDA y BENSA en sus comentarios a las *Pandectas* de Windscheid— y pág. 1305, ... todos los negocios jurídicos se reconducirían a la renuncia, siendo así que la renuncia en una institución autónoma.

(22) Cfr. ob. cit., págs. 1149 y 1150. También P. RAYNAUD: *La renonciation,* cit., página 782, mantiene que el beneficiario, si lo hay, no lo será en virtud de la renuncia.

(23) Para la doctrina española vid. M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: Ob. cit., página 196; pero ha sido la doctrina italiana la que ha desarrollado la distinción con el máximo detalle; cfr. E. TILOCCA: *Remissione del debito,* en «Novissimo Digesto Ita-

El abandono del derecho (pérdida o extinción) en que la renuncia consiste se configura como irrevocable; un amplio sector doctrinal opina que el negocio jurídico de renuncia es sólo irrevocable cuando haya llegado la noticia de la renuncia a quien pueda aprovecharse de ella (así, por ejemplo, Stolfi y Coviello). Pero tal construcción convierte la renuncia en una figura jurídica recepticia, sobre la base de un tercero interesado que puede incluso no existir, y que, en cualquier caso, no es relevante para el perfeccionamiento de la renuncia como negocio jurídico unilateral (24); desde esta perspectiva

---

liano», Turín (Unione Tipografico, Editrice Torinese), 1968, XV, pág. 392; muy en particular P. PERLINGIERI: *Remissione del debito e rinunzia al credito*, cit., «... si cade in errore quando si stabilisce tra remissione e rinunzia una completa identità di funzioni, sul rilievo della (normale) identità di resultati che i due istituti possono raggiungere. L'apparente ed occasionale (normale) equivalenza, o identità, di resultati non consente ni negare si due istituti una diversa funzione che ne giustifica la distinzione...» (pág. 215). Insiste, por otra parte, el autor, en el modo en que cada una de las dos figuras jurídicas produce el resultado extintivo (págs. 212 y sigs.). La diferencia entre las figuras jurídicas de la remisión del débito y renuncia al crédito lleva a que pueda afirmarse con rigor «... che non tutti i debiti sono remissibili, né tutti i crediti rinunziabili: che mentre taluni crediti... sono solo remissibili, altri sono solo rinunziabili o, d'altro canto, visono crediti remissibili e ad un tempo rinunziabili, oppure crediti non remissibili, ne rinunziabili» (pág. 216). La jurisprudencia alemana llega en sus sentencias a una asimilación entre renuncia y remisión del débito; cfr., por ejemplo, la sentencia del LAG de Baden-Württemberg, de 31 de enero de 1957, en «Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung», 1958, pág. 54. A juicio de G. TRIESCHMANN: *Der Vergleich über tatsächliche Voraussetzungen tariflicher Ansprüche und das Erfordernis seiner Billigung durch die Tarifvertragsparteien*, en «Recht der Arbeit», 1959, pág. 90, es indiferente que se utilicen, en el tráfico, las expresiones de renuncia (*Verzicht*), o de remisión (*Erlass*); que se constituya un negocio u otro depende no de la denominación sino de la intención de las partes. Postura poco terminante en F. SANCHO REBULLIDA: *Notas sobre la naturaleza jurídica de la condonación de las obligaciones*, en «RDP», 1955, pág. 138. En la *donación* se destaca, por la doctrina, la *intentio* de producir un enriquecimiento a tercero, lo que no cabe en la renuncia, aparte de que aquélla se dirige a persona determinada: cfr. S. LESSONA: *Essai*, cit., pág. 1305; G. J. ORTEGA PARDO niega que la renuncia pueda configurarse como donación indirecta, aunque parece admitir su identificación con las donaciones directas, cfr. *Donaciones indirectas*, en «ADC», 1949, págs. 952-953; sobre las renuncias que encubren donaciones, cfr. M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: *La renuncia a las indemnizaciones debidas a menores*, cit., pág. 247.

(24) Cfr. A. BOZZI: Ob. cit., pág. 1146; para una construcción, en general, vid. GIAMPICCOLO: *La dichiarazione recettizia*, Milán, 1959; para un análisis de la revocabilidad en la renuncia de derechos reales, cfr. A. BRETON: *Thèorie générale de la renonciation*, cit., págs. 342 y sigs.; P. RAYNAUD considera que la irrevocabilidad es una consecuencia inseparable de la naturaleza unilateral de la renuncia: cfr. *La renonciation*, cit., pág. 774; WALSMANN: *Der Verzicht*, cit., pág. 216, había defendido que es contrario a la naturaleza de la renuncia su temporalidad. La doctrina ha discutido

los actos de revocación, admisibles antes de que la renuncia se haya perfeccionado, se confunden con hechos impeditivos del perfeccionamiento y eficacia de la renuncia (25).

Por no haber abandono o dejación de derechos, la renuncia se diferencia del reconocimiento de deuda y del reconocimiento de pago. En ambos casos las garantías que el Ordenamiento jurídico arbitra, en especial en el ámbito laboral, van dirigidas a salvar la veracidad de deuda y pago, respectivamente (26). El Tribunal Supremo ha resumido admirablemente la cuestión: «... no representa una renuncia el reconocimiento de que se ha percibido aquello a que se tenía derecho...» (27). Sobre este particular aún

---

también la posibilidad de sujetar la renuncia a condición, manifestándose algún sector en sentido afirmativo (por ejemplo, ATZERI: *Delle rinunzie*, cit., págs. 627 y sigs.) y otro en sentido negativo (por ejemplo, SCHOENBORN: *Studien zur Lehre vom Verzicht*, cit., págs. 32 y sigs.); *apud*, M. M. TRAVIESAS: *La renuncia*, cit., pág. 564.

(25) Cfr. A. BOZZI: Ob. cit., pág. 1147. No cabe aplicar, en esta materia, e indiferenciadamente, la doctrina de los actos propios, ya que como ha hecho ver la más autorizada doctrina «... para nuestra jurisprudencia la aplicación de la regla que impide ir contra los propios actos, presupone siempre una situación procesal. Es en el proceso donde no puede venirse contra los actos propios...»; «... lo que se veda es que el litigante adopte en el proceso una actitud que le ponga en contradicción con su anterior conducta...», cfr. L. DÍEZ PICAZO: *Ob. cit.*, págs. 108 y 109.

(26) Por ello, en la compensación *ope legis* no juegan límites de la renuncia sino límites de embargabilidad, de acuerdo con los arts. 1.449 y 1.451 de la ley de Enjuiciamiento civil. En la doctrina, cfr. la distinción que realiza LAURENT entre reconocimiento de pago y la renuncia al crédito: *apud*. LESSONA: *Essai*, cit., pág. 1304, nota 85. Para la distinción entre negocio jurídico transaccional y negocio de reconocimiento *(accertamento)*, vid. G. GUCCIARDI: *Appunti in tema di rinnunzie e transazioni in rapporto di lavoro*, cit., pág. 193: «... mentre la transazione, per la sua stessa natura contrattuale, deve avvenire su di una res dubia, per cui debbeno esistere delle prestese hinc-inde contestate; *gli atti di accertamento* sono quelli in cui le parti, senza alcun intento transattivo, mirando solo a constatare la sussistenza, la natura ed i limiti di un diritto o di una situazione giuridica che si presenti subbiettivamente ed obbiettivamente incerta; la *rinunzia* presupone, invece, la certezza del diritto...» Cfr. también la exposición de V. PROSPERETTI: *Le rinunce*, cit., páginas 140 y sigs. «... di consequenza tute le formule in uso nella pratica, in cui il prestore di lavoro "riconosce" di essere stato soddisfatto in tuta i suoi diritti non possano concretare una rinuncia, senza il concorso di altri specifici elementi idonei a mettere in essere una chiara volunta abdicativa...»

(27) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 5 de enero de 1933, A/32-33, número 3.727; otras sentencias al respecto, 7 de abril de 1922, 11 de enero de 1933, 23 de noviembre y 21 de diciembre de 1940: «... los recibos suscritos mensualmente por el obrero, declarando que se encontraba pagado de todos sus honorarios y sin derecho a ulteriores reclamaciones, son actos válidos y permitidos» (sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 1932, A/32, núm. 3.711; «... la confesión del

se ha de tratar más adelante en relación con los denominados recibos de saldo y finiquito, o simplemente recibos de finiquito.

5. El abandono del derecho (simple pérdida o extinción) ha de realizarse dentro de los límites queridos e impuestos por el Ordenamiento jurídico. Un derecho es renunciable sólo cuando del sistema normativo resulta indiferente que tal derecho permanezca o no en la esfera de poder de su titular (28). En el Derecho español ninguna renuncia cabe en la medida en que resulte lesiva para el interés, el orden público o que vaya en perjuicio de tercero (según la fórmula del art. 4.° del Código civil). La doctrina laboralista ha defendido que simplemente con este precepto podría construirse la doctrina de la irrenunciabilidad de los derechos en el ámbito laboral (29), y ha destacado unánimemente que el precepto no está en oposición con los principios aplicables en tal ámbito especializado (30); tesis intuída por la jurisprudencia (31) y explicada por la doctrina más acreditada en el sen-

---

obrero, en escritura pública, manifestando haber recibido su indemnización por accidente, es eficaz, y no implica renuncia de derechos...» (sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1932, A/32, núm. 3.571; «... el documento... suscrito por el actor no contiene, ni directa ni indirectamente, renuncia alguna de derechos o beneficios de tipo laboral, sino reconocimiento de quedar satisfechas y conclusas (acto sustancialmente distinto de renuncia) las relaciones de todas clases entre el actor y la Empresa demandada...» (sentencia del Tribunal Supremio de 31 de mayo de 1941, A/41, núm. 687). El peligro de algunas de estas doctrinas consiste, a mi juicio, en deducir del propio reconocimiento de pago que el trabajador realiza, la certeza de su declaración. Vid. *infra*, notas 82 a 88.

(28) Cfr. A. BOZZI: Ob. cit., pág. 1142.

(29) Cfr. J. MENÉNDEZ PIDAL: *La renuncia y el desistimiento*, cit., págs. 550-551. También en sentencia del Tribunal Supremo, 22 de enero de 1934, A/34, núm. 198.

(30) Cfr. G. BAYÓN y E. PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo*, Madrid (M. Pons), 8.ª ed., 1969-1970, vol. I, págs. 247; M. ALONSO GARCÍA: *Curso de derecho del trabajo*, Barcelona (Bosch), 2. ed., 1967, pág. 251; A. M. GUILARTE: *Manual de Derecho del trabajo*, Valladolid (Ed. Clares), 2.ª ed., 1968, pág. 35, etc.

(31) Cfr. la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de abril de 1917, *Gaceta* de 28 de septiembre de 1917; terminantemente, sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1934: «... antes de que la ley de Contrato de trabajo de 21 de noviembre de 1931 proclamase claramente, y con toda generalidad, en su artículo 57, la jurisprudencia de este Tribunal Supremo había ya patrocinado, en sentencia de 26 de septiembre de 1922, y muchas otras, el principio general jurídico (encerrado, claro es, dentro de límites racionales) de la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos a los obreros por las leyes sociales, como una consecuencia del carácter tuitivo de éstas, y en méritos de la necesaria aplicación del precepto contenido en el artículo 4.° del Código civil, ya que sería contrario al interés y al orden público, por él salvaguardados, que pudiese ser neutralizada y burlada la protección que la ley concede

tido de conferir el artículo 4.º del Código civil carácter complementario (32).

No es nada clara la delimitación entre interés y orden público. Bozzi ha expuesto que el concepto de *interés* no es de suyo un concepto jurídico, sino un *prius* respecto al derecho, un dato preexistente al ordenamiento y que éste toma más o menos en consideración (33). En casos concretos, el Tribunal Supremo ha considerado (sentencia de 24 de junio de 1931) que no es renunciable la patria potestad por implicar ésta una tutela jurídica de *intereses superiores* a los contractuales; algún sector doctrinal ha visto como opuesto al *interés público* la renuncia a los créditos derivados de la obligación de alimentos, en cuanto que es el interés público el que se enfrenta a que se haga más onerosa la carga que pesa sobre instituciones de Beneficencia pública (34); el *interés público* es también el que obstaculiza

---

a las clases trabajadoras, admitiendo el libre juego de pactos o renuncias, más o menos disimuladas bajo la apariencia de recibos en los que el obrero se diese por pagado y liquidado, y que las más de las veces serían fruto y expresión no de la verdadera libertad de las partes, sino de la presión del poderoso y de la claudicación del débil...» (en M. RODRÍGUEZ NAVARRO: *Doctrina laboral del Tribunal Supremo,* cit., tomo II, página 332). Además, infra, nota 48.

(32) «... y, por tanto, su aplicación dependerá de la naturaleza del derecho que se renuncie, de su situación concreta y del tipo de negocio mediante el que se haga la renuncia...» Cfr. F. DE CASTRO: *Derecho civil de España,* Madrid (IEP), 3.ª edición, 1955, tomo I, pág. 602. Para los antecedentes del artículo 4.º del Código civil, en el Proyecto de Código civil de 1851, cfr. J. A. DORAL: *La noción de orden público en el Derecho civil español,* cit., págs. 30-32. El artículo 4.º del Proyecto estaba concebido en los siguientes términos: «... la renuncia de las leyes, en general, no surtirá efecto. Tampoco lo surtirá la renuncia especial de leyes prohibitivas; lo hecho contra éstas será nulo, si en las mismas no se dispone lo contrario...»

(33) Cfr. A. BOZZI: Ob. cit., págs. 1143-1144, con base en NICOLO y PUGLIATTI, añade que entendido como tensión de la voluntad hacia un fin, el interés es un *quid facti* y la renuncia a él es irrelevante para el ordenamiento jurídico. Sobre la identificación práctica entre interés y orden público, cfr. en la doctrina española, D. DE BUEN: *Renuncia de derechos,* cit., pág. 245, «... no se podrá renunciar a un derecho por ser tal renuncia contra el interés o el orden público, cuando de renunciar a él podría quedar desvirtuada la finalidad de la ley que lo establece...»; también M. M. TRAVIESAS: *La renuncia,* cit., pág. 567: «... a primera vista hay, pues, un triple orden de limitaciones: el interés público, el orden público y el perjuicio de tercero. Pero no es así: interés público y orden público son la misma cosa, en sentido de la ley...»; algo confusa la postura de J. A. DORAL: *La noción de orden público,* cit., págs. 35 y 55 y sigs.

(34) Cfr. DE RUGGIERO: *Instituciones de Derecho civil,* trad. esp. R. SERRANO SUÑER y J. SANTA CRUZ, Madrid (Reus), 4.ª ed., s/f, tomo II, vol. 2.º, pág. 45. Confróntese el artículo 151 del Código civil español y en la jurisprudencia la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 1870. Quizá con el mismo fundamento, la doctrina alemana considera improcedente una renuncia al salario que persiga como

las renuncias por parte de la Administración pública, salvo cuando el propio interés público lo impone (35). El *orden público* ha sido definido como un «conjunto de principios con arreglo a los cuales se organizan las instituciones sociales básicas» (36), y se ha aplicado a supuestos como el contenido en el artículo 1.102 del Código civil español (renuncia a la acción por dolo), o a la acción civil derivada de un delito (sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1953).

El límite a la renuncia basado en el perjuicio de tercero sí es fácilmente delimitable en los supuestos anteriores: «... la protección a los terceros está basada en una concepción amplia del respeto debido a las situaciones jurídicas de los demás; alcanza a las personas unidas por vínculos jurídicos directos (por ejemplo, deudor y acreedor, nudo propietario y usufructuario) e incluso a las entre sí enlazadas por una razón accidental» (37). De Diego aclaraba, sin embargo, que esta expresión *en perjuicio de tercero* no debe entenderse en el sentido de que todas las renuncias causantes de un perjuicio a tercera persona (perjuicio existente con frecuencia, como se aprecia en el caso de renuncia de una herencia, por la cual resultan perjudicados todos los que pudieren heredar al renunciante) estén prohibidas por la ley; por el contrario, lo estarán sólo aquellas que lesionen un derecho de tercero, como, por ejemplo, las renuncias que lesionan el derecho de los acreedores o de los herederos forzosos (38). Por otra parte, la jurisprudencia ha tomado

---

finalidad la reducción de los impuestos: cfr. B. TILKA: *Lohnverzicht aus steuerlichen Gründen*, en «Arbeit und Recht», 1956, págs. 151 y sigs., salvo que la renuncia afecte a salarios futuros: cfr. A. HARTMANN: *Kann der Arbeitnehmer auf Gehaltsspitzen verzichten?*, en «Praxis des Kaufmanns», 1956, pág. 104.

(35) La doctrina ofrece como ejemplo la condonación de un impuesto ante una inundación: Cfr. J. A. GARCÍA TREVIJANO: *Tratado de Derecho administrativo*, cit., tomo I, pág. 452.

(36) Cfr. L. DÍEZ PICAZO: *Estudios sobre jurisprudencia civil*, Madrid (Tècnos), 1969, tomo II, pág. 402. En la jurisprudencia se valora el orden público como un conjunto de «... principios jurídicos, públicos y privados, políticos, económicos, morales e incluso religiosos, que son... absolutamente obligatorios para la conservación del orden social en un pueblo y en una época determinada...» (sentencia del Tribunal Supremo, Sala 1.ª, de 5 de abril de 1966, A/66, núm. 1.684.

(37) Cfr. F. DE CASTRO: *Derecho civil de España*, cit., tomo I, pág. 602.

(38) Cfr., para el resumen de la polémica mantenida entre DE DIEGO y DE BUEN, el trabajo de éste, *Renuncia de derechos*, cit., pág. 246. En la línea del texto, M. M. TRAVIESAS: *La renuncia*, cit., pág. 568. En la esfera civil, el Tribunal Supremo, en un pleito de ejercicio de derechos derivados de la reserva lineal, defiende que la renuncia solamente extingue los derechos del renunciante si éste llega a ser efectivamente reservatario a la muerte del reservista, no quedando, en cambio, perjudicados, ni prejuzgados, los derechos que otros parientes que pertenecen a la

en cuenta el que no haya perjuicio de presente, aunque en el futuro pueda afectar a terceros (sentencia del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 1897).

Cuando la irrenunciabilidad de los derechos laborales se basó en el artículo 4.° del Código civil —hasta 1931, salvo en materia de accidente de trabajo—, las limitaciones al poder dispositivo de renuncia de los trabajadores se justificaba normalmente en las infracciones cometidas contra el orden público.

La doctrina indica, por último, que el término *leyes*, del artículo 4.° del Código civil, incluye todo el ámbito del *jus cogens* (39), o, quizá con más rigor, que aquella expresión debe ser entendida en sentido amplio, equivalente a norma jurídica estatal, o, incluso, a norma jurídica emanada de poderes normativos distintos al del Estado.

C) La renuncia material de los derechos laborales

1. La doctrina se ha preocupado de buscar un fundamento a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, fuera del fundamento genérico que determina, en la esfera jurídico-civil —o si se prefiere, en el Ordenamiento jurídico común—, la limitación del poder dispositivo de renuncia. Quiere ello decir que se intenta encontrar el fundamento de la irrenunciabilidad de los derechos, que las leyes laborales conceden, en la propia esencia del Derecho del trabajo como derecho protector: «... la prohibición de la renuncia ha de conectarse así al propio hecho de la subordinación, estimando que en tales circunstancias la renuncia puede no ser un acto libre» (40). Se parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a los beneficios legales actúa por falta de libertad, forzado a ello por la situación preeminen-

---

misma línea, y que están dentro del tercer grado, puedan tener a los bienes reservables. Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 1960, A/60, número 925, y L. Díez Picazo: *Estudios de jurisprudencia civil*, cit., tomo II, pág. 601. Por lo demás, cfr. arts. 1.002, 1.937, 1.705 y 1.706 del Código civil.

(39) Cfr. J. A. Doral: *La noción de orden público*, cit., pág. 36.

(40) Cfr. C. H. Camerlynck: *La renonciation du salarié*, cit., pág. 629. En un estudio muy importante, afirmaba A. Nikisch que, en realidad, cuando el trabajador se incorpora a la empresa «renuncia» a su autonomía, «... der Arbeitnehmer verpflichtet sich vielmehr, sich unter Verzicht auf seine Selbständigkeit in den Betrieb... einzuordnen...» Cfr. *Die Eingliederung in ihrer Bedeutung für das Arbeitsrecht*, en «Recht der Arbeit», 1960, pág. 3.

te que ocupa el empleador en la vida social (41). Por todo ello la jurisprudencia ha expresado que la renuncia es «un negocio jurídico que en materia de trabajo es mirado por la ley con singular prevención» (42).

2. Considero erróneo un tratamiento unitario de la renuncia de los derechos laborales en el ámbito del Derecho del trabajo. Históricamente, la limitación al poder dispositivo de renuncia nace en el terreno del Derecho común (en el ordenamiento español, por ejemplo, su base normativa no es otra que el art. 4.° del C. c.), y con el desarrollo de la legislación obrera aparecen preceptos específicos que regulan con mayor severidad generalmente los límites de la renuncia válida. En último término, el significado de estas regulaciones consiste en una inversión de la solución jurídica tradicional: frente al principio de que puede renunciarse cualquier derecho, salvo excepciones, se acoge el principio de que ningún derecho laboral puede ser renunciado, salvo excepciones.

---

(41) La doctrina llegó a mantener la naturaleza de presunción *juris et de jure*, así J. HINOJOSA y R. ESPEJO DE HINOJOSA: *La nueva ley de accidentes de trabajo*, Valencia (Imp. V. Taroncher), 1922, pág. 183. Esta opinión, rechazada en la doctrina posterior, por ejemplo, J. PÉREZ LEÑERO: *Teoría general del Derecho español del trabajo*, Madrid (Espasa Calpe), 1948, pág. 168, resulta incompatible hoy con la propia interpretación jurisprudencial, «... tal invalidez no alcanza, o no se puede producir más que por los ordinarios vicios consensuales, respecto los actos del trabajador que signifiquen expresión de su acuerdo respecto a puntos donde no juegen aquellos inalienables derechos, pues de extenderlos se tendría cierta capitidisminución incompatible con su plena capacidad, que ha de mantenerse en cuanto no roce aquella circunscrita espera...», sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 1942, A/42, número 885. También, en la reciente doctrina, M. ALONSO GARCÍA piensa que se trata de aplicar al Derecho laboral la doctrina de los vicios del consentimiento, «... entendiéndose en su virtud que el trabajador que renuncia lo hace por ignorancia o error que vicia aquél...». Cfr. *Introducción al estudio del Derecho del trabajo*, Barcelona (Bosch), 1958, pág. 303. El aspecto de la posible ignorancia de los derechos ha llevado a la jurisprudencia alemana a admitir renuncias en las que constaba que los trabajadores renunciantes eran conscientes de las consecuencias de su decisión cfr. AG Mosbach, sentencia de 22 de diciembre de 1955, en «Arbeitsrecht in Stichworten», 1956, XV, núm. 689. En relación con la naturaleza de las presunciones, G. BAYÓN y E. PÉREZ BOTIJA llegan a la solución de compromiso: «... todas estas presunciones, por implicar una relación especial con el orden público, han de entenderse, en principio, como *juris et de jure*, pero en la práctica, por admisión de la conciliación, se convierten, conforme a la doctrina clásica del artículo 1.251 del Código civil, en presunciones *juris tantum*, salvo precepto legal más rígido...» Cfr. *Manual*, cit., vol. I, página 248.

(42) Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 1933, *apud*, M. RODRÍGUEZ NAVARRO: *Doctrina laboral del Tribunal Supremo*, cit., tomo II, página 332.

Como en muchos otros aspectos (43), es la legislación de accidentes de trabajo la que introduce la regulación específica de la renuncia (44), antecedente, pues, de su régimen jurídico propio en el ámbito de las relaciones laborales. Sólo muchos años más tarde, por referirme ahora a la realidad española, el ordenamiento legal del contrato de trabajo aceptará una regulación específica para la salvaguardia de los derechos nacidos en la génesis de tal negocio jurídico. Por esta razón, primero, y por las peculiaridades que la renuncia de los derechos laborales alcanza cuando se plantea colectivamente, procedo a un análisis independiente de la renuncia en tres sectores perfectamente delimitados: el marco contractual, las relaciones colectivas y el ordenamiento de la Seguridad Social.

a) *En el marco del contrato de trabajo*

1. Los precedentes de una regulación específica de la limitación del poder dispositivo de renuncia del trabajador hay que encontrarlos en los proyectos de contrato de trabajo que, a partir de 1904, inicia el Instituto de Reformas Sociales. En el bienio 1904-1905 la característica fundamental se encuentra en la regulación separada de la transacción y renuncia del modo siguiente: «... en nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles y políticos»; «... no será válida la renuncia hecha por el obrero, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despido de la obra» (45). En el proyecto de contrato de trabajo de La Cierva, de 1908, se añade que serán también cláusulas nulas «las que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes generales o en las especiales de protección y tutela de los trabajadores» (art. 5.°, 10), así como «las que impliquen renuncia o limitación de los derechos políticos o civiles de los contratantes» (art. 5.°, 8.ª), e igualmente «las que constituyan renuncia, por parte del obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho

(43) Por ejemplo, en el de la determinación salarial (cfr. mi artículo *Criterios determinativos del salario. ¿Salario sustantivo y salario aritmético?*, en «RFDM», 1961, número 8, págs. 365 y sigs.), o en la propia delimitación del concepto de trabajador (cfr. C. DEL PESO: *El concepto de "trabajador" en la legislación de accidentes del trabajo*, en «RISS», 1959, núm. 3, págs. 793 y sisg.), etc.

(44) A partir de la ley de 30 de enero de 1900, vid. *infra*, C. c.

(45) Cfr. artículos 20 y 29 del Proyecto de 11 de mayo de 1905 y, con algunas variantes literales, las bases XVII y XXVI del Proyecto de 20 de abril de 1904.

por accidentes de trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento de contrato o despido de la obra» (art. 5.°, 9.ª). En el año 1917, y en un proyecto-propuesta de la Comisión del Senado, se mantiene la separación de preceptos y se matiza el referente a la renuncia: «No será válida la renuncia hecha por el obrero en el contrato, o antes o después del mismo, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato, despido indebido del obrero o cualesquiera otras establecidas en las leyes» (46). El proyecto de Burgos y Mazo de 1919 ofrece soluciones relativamente distintas a las anteriores: «Será nula la cláusula en que se estipule un jornal que no sea suficiente para la vida en la localidad, a juicio de un Tribunal competente» (art. 13). «Es nula la cláusula por la que el obrero renuncia a las indemnizaciones a que tiene derecho, según la ley de 30 de enero de 1900, a no ser que conste estar inscrito en una Sociedad de seguros contra accidentes, y también a las indemnizaciones y suplementos que se le concedan por esta ley. Tampoco es válida la renuncia hecha por el obrero, en el contrato o fuera de él, a las indemnizaciones por perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o despedida de la obra» (art. 15); «es nulo el pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos» (art. 20).

Pero la redacción actual que se refleja en el artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo (LCT) de 1944 nace con el anteproyecto de ley sobre el contrato de trabajo que discute y aprueba el Consejo de Dirección del Instituto de Reformas Sociales en sus sesiones de 29 de octubre de 1921 a 16 de octubre de 1922; obviamente, la característica más relevante es la fusión en un solo precepto de las regulaciones sobre renuncia y transacción (art. 21). De aquel anteproyecto pasa al que aprueba el Pleno del Instituto de Reformas Sociales con fecha 19 de febrero de 1924 (art. 20), y de ahí, con el paréntesis que supone el Código de trabajo de 1926, a la ley de Contrato de trabajo de 1931 (art. 57) y a la LCT vigente (art. 36). Con anterioridad a la LCT de 1931, primera regulación operante sobre la renuncia en el marco del contrato de trabajo, la jurisprudencia entiende que la limitación al poder dispositivo del trabajador se encuentra implícita en las leyes laborales (47).

---

(46) Cfr. artículos 9 y 10.

(47) Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1933, A/32-33, número 528. Vid. *supra*, nota 31. En el Derecho inglés se viene entendiendo que la renuncia de derechos determina la ilegalidad del contrato de trabajo. Cfr., por ejemplo, *Kearney v. Whitehaven Colliery Co* (1893), en W. MANSFIELD COOPER y

2. No es el artículo 36 de la LCT el único que se refiere a la renuncia; hay que mencionar, a su lado, el artículo 29, párrafo 4.°, del propio cuerpo legal, a cuyo tenor «a la propiedad, patentada o no, de las invenciones libres, el trabajador no podrá renunciar en beneficio del empresario o de un tercero más que en virtud de un contrato posterior a su invención». Prescindiendo aquí, dado el carácter de este análisis, del estudio de los precedentes que llevan a la redacción actual del precepto en el que la limitación se contiene, hay que observar que el mismo no puede referirse al negocio jurídico de renuncia en sentido técnico estricto, y ello por dos razones básicas: 1.ª Una renuncia a favor de persona determinada —el empleador o un tercero— resulta incompatible con la naturaleza de la renuncia, de acuerdo con lo que anteriormente ha quedado expuesto; y 2.ª Todavía resulta más incompatible con su naturaleza la conversión de la renuncia en una cláusula contractual. Quizá por ello la doctrina que glosó el artículo 29, párrafo 4.°, se refirió más a un negocio jurídico de enajenación que de renuncia (48). En realidad, el significado jurídico de la norma debe entenderse como limitativo del poder de disposición del trabajador sobre la propiedad, patentada o no, de sus invenciones libres; a tal propiedad, si se quiere, no puede renunciar el trabajador (solución a la que se llegaría de todos modos con base en el art. 36 de la LCT), y si la renuncia se produce, tal renuncia es nula. Pero si la «renuncia» tiene lugar a favor del empleador o de un tercero, la nulidad no deriva de la prohibición de renunciar los derechos laborales, puesto que no ha habido tal renuncia, sino de la comisión de un acto *contra legem*.

3. Se ha admitido (sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1968, A/68, n. 3.305) que el artículo 10 de la LCT de 1944 reconoce el principio de la irrenunciabilidad de los derechos; pero es evidente que tal opinión restrictiva pugna con el significado genérico de tal precepto en el ordenamiento laboral español, sobre las consecuencias de la nulidad parcial de un contrato de trabajo, determinada por la realización de actos ilegales. Una buena parte de los actos de disposición de los trabajadores, por encima de los límites tolerados por el ordenamiento laboral, son inválidos,

---

J. C. WOOD: *Outlines of industrial law*, Londres (Butterworths), 4.ª ed., 1962, páginas 37 y sigs.

(48) Cfr. E. PÉREZ BOTIJA: *El contrato de trabajo. Comentarios a la ley. Doctrina y jurisprudencia*, prólogo de J. CASTÁN TOBEÑAS, colaboración de S. SANFULGENCIO NIETO y A. NÚÑEZ SAMPER, Madrid (Tecnos), 2.ª ed., 1954, pág. 113: «... trátase, pues, de un derecho irrenunciable de modo tácito, aunque sí enajenable en forma expresa...»

con base en el artículo 10 de la LCT, no por implicar renuncias —con fundamento en su artículo 36—, sino por violar las normas inderogables; y si bien es cierto que todo negocio de renuncia ilegal supone una violación de norma inderogable, es más que indiscutible que no todo acto *contra legem* se tipifica como renuncia de derecho (49).

4. El artículo 36 de la LCT de 1944, en la parte referida a la renuncia de derechos laborales, está redactado en los siguiente términos: es nula «la renuncia hecha por el trabajador, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o cualesquiera otros beneficios establecidos por la ley». A la vista de semejante tenor legal, y como avance del análisis que se llevará a cabo sistemáticamente, deben quedar claros algunos extremos: 1.° El artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo limita el poder dispositivo de renuncia del trabajador, pero no del empleador. 2.° Tal limitación juega en tres momentos, a saber: antes de la celebración del contrato de trabajo, tras la celebración del contrato —estando en vigor la relación de trabajo surgida de él— e incluso una vez extinguida dicha relación jurídica (50). 3.° La limitación al-

(49) Cfr. también el clásico libro de H. C. NIPPERDEY: *Beiträge zum Tarifrecht*, Mannheim, Berlín y Leipzig (J. Bensheimer), 1924, pág. 30. La doctrina es consciente de la reducida aplicación de la renuncia en la vida jurídica (cfr., por todos, P. RAYNAUD: *La renonciation á un droit*, cit., pág. 791), impresión que aún se acrecienta en el ámbito de las relaciones de trabajo.

(50) Es frecuente en la doctrina la tesis de que una vez extinguida la relación laboral decae la protección del ordenamiento jurídico. Cfr., por ejemplo, M. DEVEALI: *Lineamientos de Derecho del trabajo*, Buenos Aires (Tip. Ed. Argentina), 3.ª edición, 1956, págs. 385-386, con referencias al Derecho argentino, chileno y colombiano. Pero esta postura, rotundamente en contra del artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo, ha sido también objeto de duros ataques; cfr., por ejemplo, L. R. LETTERI: *Transazioni, rinuncie*, cit., págs. 215-217, y, sobre todo, M. DE LA CUEVA: *Derecho mexicano del trabajo*, Méjico (Ed. Porrua), 4.ª ed., 1954, tomo I, págs. 748 y sigs., criticando la doctrina jurisprudencial a partir de 1942, con violación, a su juicio, de la Constitución mejicana y con gran peligro para el propio Derecho del trabajo. Con argumentación técnico-positiva, para el Derecho alemán, A. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit., tomo II, pág. 459. No obstante, la jurisprudencia española mantiene opinión favorable a su validez: «... la renuncia que veda la ley de Contrato del trabajo se limita a la hecha en el contrato, no a la nacida de actos unilaterales, posteriores, libres y voluntarios del obrero...», sentencia del Tribunal Supremo de 2 de mayo de 1934, A/34, núm. 931, con un fundamento tradicional que se mantiene «... pues si ya extinguida la relación laboral desaparece toda posibilidad de imponer la renuncia, nada obsta a la facultad del trabajador para condonar total o parcialmente la deuda

canza a la totalidad de beneficios concedidos por las leyes (una de cuyas posibilidades es el derecho que nace a las indemnizaciones por accidentes de trabajo), haya o no incumplimiento contractual. 4.° La nulidad de las renuncias abarca tanto a las que puedan beneficiar al empleador —siempre, claro es, que no se lleven a cabo para *liberarle* de una obligación o carga— como las que puedan favorecer a otras personas físicas o jurídicas, y en este segundo caso, privadas o públicas. 5.° Al amparo del artículo 36, y dejando a un lado el pacto limitativo de derechos civiles y políticos (pacto que, dicho sea de paso, podrá configurarse o no, según su función, como un negocio jurídico transaccional), no cabe extender la nulidad sino a las renuncias llevadas a cabo por el trabajador; la realización de otros negocios jurídicos limitativos de sus derechos encuentran defensa en base a otros preceptos del Ordenamiento jurídico positivo (51); y 6.° Evidentemente, y en conclusión, buena parte de las dejaciones de derechos que practican los trabajadores, en la constitución o desarrollo de sus relaciones jurídicas laborales, no pueden configurarse técnicamente, por unas u otras razones, que han de ser examinadas caso por caso, como renuncias de derechos.

a') *Sujetos de la renuncia.*—1. En el ámbito de las relaciones laborales el sujeto que encuentra mayores limitaciones a su poder dispositivo de renuncia es naturalmente el trabajador. Si se admite, de momento, que, pese a todo, el trabajador puede llevar a cabo válidamente ciertas renuncias de sus derechos laborales, el problema más importante que se plantea es el de su capacidad para renunciar. A este respecto habría que diferenciar entre renuncias realizadas por trabajadores de capacidad plena y por trabajadores de

---

salarial, ni para su renuncia abdicativa, unilateral y enteramente libre y voluntaria, sin el menor atisbo de imposición...» (sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 1966, A/66, núm. 4.656).

(51) En la doctrina italiana se ha originado una polémica sobre el alcance del artículo 2.113 del *Codice civile*, precepto paralelo al art. 36 del Código civil (*infra*, nota 60). E. TILOCCA, por ejemplo, ha defendido que el amparo de este precepto hay que entender limitados, junto con los negocios jurídicos de renuncia y transacción, otros diversos negocios jurídicos como las cesiones de crédito, *la datio in solutum*, la novación y la compensación voluntaria; cfr. *Il negozio di disposizione del debitore d'opera*, en «Rivista di diritto civile», 1956, págs. 82-84; también V. PROSPERETTI: *Le rinunce*, cit., pág. 219. En contra, por ejemplo, G. GIUGNI, alude a que tal interpretación determinaría un imperialismo normativo capaz de invalidar, perjudicándoles, todos los actos dispositivos de los trabajadores (la cita a GIUGNI está tomada de sus *Apuntes* de clase, y he tenido noticia de ella a través de ANTONIO OJEDA AVILÉS, quien prepara, en estos momentos, una tesis doctoral sobre el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales).

capacidad limitada, a tenor del artículo 11 de la LCT; no me parece admisible, para el Derecho español, la opinión doctrinal indiferenciada de que las renuncias de personas de capacidad limitada son de suyo inválidas (52), pues es sabido que «si el representante legal de una persona de capacidad limitada le autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo... queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se deriven de su contrato y para su cesación» (art. 12 de la LCT). En cualquier caso los supuestos específicos que la vida real plantee habrán de resolverse de conformidad con los principios jurídicos generales (53), y por supuesto, cuando una persona de capacidad limitada actúe en infracción de las normas jurídicas reguladoras de su actuación válida en derecho, la renuncia a que haya dado lugar su voluntad podrá estar viciada por dos causas autónomas, a saber: la derivada de su falta de capacidad y la eventualmente resultante de la propia naturaleza del derecho renunciado. Por lo que respecta a los trabajadores con capacidad plena, la invalidez de la renuncia puede derivar naturalmente de un vicio cualquiera, en particular de un vicio del consentimiento (54).

2. Un supuesto curioso de renuncia es el que puede llevarse a cabo por personas relacionadas familiarmente con el trabajador; aún cabe distinguir, dentro del supuesto general, la renuncia *en nombre* del trabajador y la renuncia en propio nombre, según se trate de derechos cuyo titular sea, respectivamente, aquel trabajador o el mismo familiar renunciante. La

(52) «... una rinuncia compiuta da un minore degli anni diciotto sarebbe invalida e pertanto soggetta all'azione quinquennale di annulamento per incapacitá del soggetto. La rinuncia, per dir cosi, normale, cioè invalida esclusivamente per l'art. 2.113 C. c., puó essere fatta soltanto da chi esercita la patria potestà sul prestatore di lavoro...» Cfr. U. PROSPERETTI: *La rinuncie e le transazioni*, cit., pág. 87.

(53) Cfr. el estudio de M. FERNÁNDEZ MARTÍN GRANIZO: *La renuncia a las indemnizaciones debidas a menores o incapacitados*, cit., págs. 241 y sigs.

(54) Cfr. U. PROSPERETTI: *Le rinunce*, cit., pág. 87. En nuestra jurisprudencia, sentencia del Tribunal Supremo, 12 de agosto de 1921, *Gaceta* de 5 de abril de 1922, y sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 1933 (en M. RODRÍGUEZ NAVARRO: *Doctrina laboral del Tribunal Supremo*, cit., tomo II, págs. 332), «... en el caso examinado firmó el actor sin saber el alcance de lo que firmaba, de donde se deriva una ausencia de consentimiento que priva de toda validez a la declaración de voluntad aparente»; en la jurisprudencia alemana, el LAG de Stuttgart, en sentencia de 18 de noviembre de 1955, decidió la nulidad de la renuncia realizada, por un trabajador a domicilio, al pago de vacaciones y días festivos, ante el fundado temor o amenaza de que en otro caso sería despedido, en «Der Betriebsberater», 1956, pág. 307; también, en relación a renuncias «exigidas» por el empleador, la sentencia del LAG de Bremen, de 13 de julio de 1955, en «Arbeitsrecht in Stichworten», 1956, XV, núm. 997.

primera hipótesis plantea un problema de representación que debe resolverse de acuerdo con las reglas generales y en los límites establecido por el artículo 36 de la LCT. La segunda, por el contrario, no quedaría limitada por el artículo 36 de la LCT, aunque sí, naturalmente, por el artículo 4.° del Código civil, o en su caso por alguna otra norma específica (por ejemplo, en el ordenamiento de la Seguridad Social), y su validez o invalidez habría que deducirla de tal normativa general o, de existir, de tales normativas específicas. No se puede confundir con ninguna de estas hipótesis la de renuncia, por parte del trabajador, a derechos nacidos, por su posición jurídica en el contrato, a favor de sus familiares, supuesto limitado, a mi juicio, en primer lugar, por el artículo 36 de la LCT, y también, si se quiere, por el artículo 4.° del C. c. (55).

3. Es evidente que el empleador es asimismo sujeto de la renuncia, en el marco del contrato de trabajo, si bien las limitaciones a su poder dispositivo no nacen del artículo 36 de la LCT, sino del artículo 4.° del Código civil. En tal sentido, cualquier renuncia contra el orden público o en perjuicio de tercero resultaría nula. En la doctrina se afirma que tales renuncias del empleador deben presumirse en la medida en que resultan beneficiosas para el trabajador (56). En el Derecho español tal presunción no se funda en el carácter tuitivo del ordenamiento laboral, sino en el propio significado jurídico del artículo 4.° del C. c., pero es evidente que una renuncia llevada a cabo para favorecer directamente a uno o a varios trabajadores perdería su calificación jurídica negocial de renuncia. Por encima del eventual beneficio de los trabajadores ha de examinarse si el acto de dejación de derechos resulta atentatorio contra el orden público o perjudica los derechos de un tercero; generalmente es la jurisprudencia la que delimita el poder dispositivo del empleador, admitiendo supuestos de renuncia (57) y rechazando otros, a veces muy característicos (58).

---

(55) La jurisprudencia alemana ha establecido que no es renunciable el derecho al subsidio familiar, por parte de su titular, si con ello se pone en peligro el bienestar de los niños protegidos; LAG Münster, en acuerdo de 31 de enero de 1956, en «Ehe und Familie im privaten un öffentlichen Recht», 1956, pág. 155.

(56) Cfr. C. H. CAMERLYNCK: *La renonciation du salarié*, cit., pág. 629.

(57) «... el derecho a exigir la recuperación de trabajo es renunciable por el patrono...», sentencia del Tribunal Supremo 18 de febrero de 1942, A/42, núm. 299. Sobre renuncia tácita del empleador, vid. LAG de Hannover, en sentencia de 10 de agosto de 1950, en «Praktisches Arbeitsrecht», 1959, comentario al § 1.° de la KSchG (ley de despido), núm. 43; también AG de Heilbronn, en sentencia de 16 de septiembre de 1955, en «Arbeitsrecht in Stichworten», 1956, XVI, núm. 54.

(58) La sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 1968, A/68, núm. 2.820,

b') *Objeto de la renuncia.*—1. El objeto de la renuncia plantea el decisivo problema de la delimitación entre los derechos que resultan válida o inválidamente renunciables (59). A tal efecto es básica la distinción entre derechos disponibles y derechos indisponibles del trabajador. La doctrina italiana ha analizado la temática con particular atención y ha concluído que son derechos laborales disponibles aquellos que derivan de una norma derogable e incluso ciertos derechos nacidos de normas inderogables; por el contrario, son derechos indisponibles los que nacen, salvo la excepción antes apuntada, de las normas inderogables (60). En la doctrina española es usual

---

no admite la renuncia al poder de resolución del contrato por incumplimiento del trabajador. Precisamente, el tema de las renuncias ante el despido de trabajadores constituye un supuesto característico en la mayor parte de los ordenamientos positivos. Para el alemán, vid. el artículo de J. DOPENBROCK: *Mitgliedschaften bei politischen Parteien als Kündigungsgründe*. en «Recht der Arbeit», 1961, pág. 193; mantiene el autor la tesis de que el empleador puede renunciar a hacer valer cualquier causa de despido en cuanto que aquélla ya haya tenido lugar, y, respecto de las causas que se puedan producir en el futuro, considera renunciables las que no se funden en un *motivo importante*, en los términos del § 626 del BGB. Para el Derecho venezolano, cfr. R. CALDERA: *Derecho del trabajo*, Buenos Aires (El Ateneo), 2.ª ed., 1960, tomo I, páginas 378-379.

(59) Es inaceptable, como se ha de ver seguidamente, la doctrina jurisprudencial de que son irrenunciables todos los derechos concedidos por la legislación laboral. Cfr. sentencia del Tribunal Supremo, 4.ª, de 30 de noviembre de 1966, A/66 núm. 5.789, aunque sí sería admisible, por razones obvias, la doctrina condenatoria de una renuncia extensiva a la generalidad de los derechos laborales concedidos por las leyes; en otro sentido es interesante la doctrina elaborada por la jurisprudencia alemana: frente a los límites defendidos en casos concretos, por ejemplo en lo relativo a una renuncia general a la prohibición del despido (sentencia del *Landessozialgericht*, de Baviera, de 27 de septiembre de 1954, en «Arbeitsrecht in Stichworten», 1956, XVI, núm. 174), se han admitido renuncias generales de derechos (así, AG de Berlín, sentencia de 24 de abril de 1956, en Arbeitsrecht in Stichworten», en 1956, XVI, núm. 664), y el *Tribunal Federal* (BAG) ha decidido, aceptando tales renuncias, que, sin embargo, éstas no impiden la posibilidad de hacer valer derechos nuevos; cfr. sentencia de 4 de octubre de 1956, en «Arbeit und Recht», 1957, pág. 29 (con comentario de FREY). No se considera legal, en cambio, la renuncia a la aplicación global de una ley; así LAG, de Hamm, en sentencia de 11 de diciembre de 1964, en «Der Betribsberater», 1965, página 749.

(60) Cfr., por todos, T. MANCINI: *Decadenza ex art. 2.113 e diritti del lavoratore posti da norme inderogabili*, cit., pág. 406, distinguiendo derecho indisponible y derecho nacido de norma inderogable, en cuanto que si bien todo derecho indisponible surge de norma inderogable, no es cierto que de las normas inderogables surjan sólo derechos indisponibles; serían *derechos indisponibles, nacidos de normas inderogables*, los de huelga, prestaciones de la Seguridad Social, retribuciones suficientes, es decir, aquellos en que a la vez que se establece una obligación del empleador frente al tra-

la diferencia entre normas de derecho necesario absoluto, normas de derecho necesario relativo y normas de derecho dispositivo (61); de las primeras surgen derechos indisponibles, en cualquier sentido, hacia arriba o

---

bajador «... stabiliscono un dovere del datore di lavoro al quale e direttamente interessato lo Stato e la collettivitá...» (pág. 408); como *derechos disponibles, establecidos en normas inderogables,* sitúa MANCINI los derechos que tienen «... una maggiore rilevanza individuale piuttosto che sociale...» (pág. 408), como, por ejemplo, la indemnización por preaviso. Sin embargo, la distinción no es muy convincente y en la propia doctrina italiana se abre polémica al respecto (cfr., por todos, R. MUSATTI: *Note in tema di rinunzia al preaviso,* en «Rivista Giuridica del lavoro e della previdenza sociale», 1962, pág. 462, al discutir quién deba considerarse destinatario de las ventajas propias del plazo de preaviso); el mismo T. MANCINI se refiere, en un segundo trabajo (*Ancora in tema di diritti indisponibili e diritti posti da norme inderogabili di legge,* cit., páginas 23 y sigs.), a los *derechos disponibles nacidos de normas derogables,* derechos que se conceden en beneficio puramente individual, respecto de los cuales el trabajador puede incluso impedir su nacimiento (pág. 26). [El artículo 2.113 del *Codice civile* está redactado en los siguientes términos: «... Le renunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti di disposizioni inderogabili della legge o da norme corporativa, non sono valide. L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro tre mesi della cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.» No puede discutirse que en base a tal precepto es obligado llegar a conclusiones parcialmente inaplicables, cuando menos, al Derecho español. Sobre el cómputo de la prescripción es de suma importancia la sentencia de la Corte de Casación de 10 de junio de 1966; cfr. en «Massimario di Giurisprudenza del Lavoro», 1966, pág. 133.] La jurisprudencia alemana ha considerado irrenunciable, por ejemplo, el ejercicio del derecho al sufragio para el consejo de empresa (por ejemplo, sentencia del AG Berlín, de 19 de julio de 1956, en «Entscheidungskalender», 1956. III, 641). Otras veces los límites a la disponibilidad de los derechos nacen de la mayor protección a determinados sujetos, como ocurre en el Derecho alemán respecto de los mutilados; cfr. sentencia del *Verwaltungsgerich,* de Berlín, de 23 de julio de 1957, en «Arbeitsrecht in Stichworten», 1957, XIX, págs. 112, núm. 304.

(61) Cfr. G. BAYÓN y E. PÉREZ BOTIJA: *Manual de Derecho del trabajo,* cit., volumen I, pág. 258: «... han de estimarse como normas de *derecho necesario absoluto* los preceptos constitucionales de inmediata aplicación. las leyes (en sentido formal) que desarrollan preceptos constitucionales, las leyes, reglamentos o decretos que establecen las bases y requisitos de la contratación colectiva o individual de trabajo, los efectos generales de esa contratación, las causas de suspensión o cese de los contratos individuales y de los convenios colectivos de trabajo. los salarios mínimos, jornadas máximas y los rendimientos mínimos, en el supuesto de que se establecieran legalmente, y cuantas materias guardan relación con el orden público y con los principios generales que informan el derecho de cada Estado... Existen otras materias de *derecho necesario relativo,* inderogable, pero susceptible de ampliación. Es aquella parte de la legislación que tiene un carácter de garantía mínima para el trabajador o para el trabajo mismo, pero que puede mejorarse en beneficio de uno y otro. La integran las normas sobre jornadas, sobre seguridad e higiene del trabajo, sobre salarios mínimos

hacia abajo; de las segundas nacen derechos indisponibles hacia abajo, pero disponibles hacia arriba; de las últimas, finalmente, derivan derechos disponibles en un todo. Ante esta panorámica entiendo que los derechos a los que el trabajador no puede renunciar individual y válidamente son los nacidos de normas de derecho necesario absoluto o de normas de derecho necesario relativo, salvo aquellos que, originados por éstas, se sitúan por encima de los mínimos imperativamente garantizados.

2. No me parece adecuado identificar, en el sentido que antecede, norma con ley, es decir, con norma estatal formal; el término *ley*, en el ámbito del Derecho español del trabajo, y a estos efectos, debe referirse, por supuesto, a las leyes formales y a las disposiciones administrativas (62), a las reglamentaciones de trabajo (63), a los convenios colectivos y normas de

---

establecidos legalmente para el territorio, parte de él o determinadas actividades y toda la materia comprendida en la Seguridad Social. En relación con el *derecho dispositivo* (pág. 262) hay que reservar este nombre «... para las normas que pueden modificarse con toda libertad por las partes del contrato...; ejemplo de una norma de auténtico derecho dispositivo es el artículo 27 de la ley de Contrato de trabajo...» En la jurisprudencia pueden encontrarse, claro está, diversos ejemplos concretos; así, por citar algún caso, la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de abril de 1966, JS/66, 16, núm. 280, declara irrenunciables los derechos a dote por matrimonio derivados del Decreto de 1 de febrero de 1962. La clasificación de las normas que se ha expuesto es aceptada, con mayor o menor fidelidad, por la doctrina española dominante; así, M. ALONSO GARCÍA: *Curso de derecho del trabajo*, cit., págs. 235-237; E. BORRAJO DACRUZ: *Introducción al Derecho español del trabajo*, Madrid (Tecnos), 12.ª ed., 1970. Cfr. la exposición de J. A. GARCÍA TREVIJANO: *Tratado de Derecho administrativo*, cit., tomo I, págs. 205, en relación con las normas *cogentes* y las normas dispositivas.

(62) Así lo ha establecido una jurisprudencia muy antigua «... para los efectos de la aplicación de este artículo y vigencia de las disposiciones legales, bajo la denominación general de leyes se comprenden, además de éstas, los Reglamentos, Reales Decretos, Instrucciones, Circulares y Reales Ordenes, dictadas de conformidad con las mismas por el Gobierno, en virtud de sus atribuciones...», sentencia del Tribunal Supremo de 22 de junio de 1910 y 28 de septiembre de 1928 (*apud*, MEDINA y MARAÑÓN: *Leyes civiles de España*, Madrid (Reus), 12.ª edición, tomo I, pág. 16), doctrina totalmente inconcusa en el derecho posterior.

(63) Cfr. art. 12 de la ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942: «... en las materias no reguladas expresamente en las reglamentaciones de trabajo se entenderá que son de aplicación las disposiciones contenidas en los preceptos legales de índole social dictados con carácter de generalidad, todos ellos *irrenunciables*». Creo que en el contexto de la ley citada, la referencia a normas irrenunciables no se refiere tanto a los derechos laborales como a la jerarquía entre los bloques normativos estatal y profesional.

obligado cumplimiento (64) e incluso a los reglamentos de régimen interior (65). Quiere ello decir, en definitiva, que las condiciones de trabajo que resultan de cualesquiera de estas normas, con carácter mínimo, determinan una esfera de derechos indisponibles en virtud de la aplicación del principio proteccionista en sus dimensiones de principio de la norma más favorable y principio de la condición más beneficiosa; ninguno de tales derechos podrá, pues, ser renunciado válidamente.

Un problema interesante viene constituído por el nacimiento *ex contractu* de derechos disponibles o indisponibles. La doctrina española se encuentra dividida al respecto, manteniendo la tesis positiva Rivero Lamas (66),

---

(64) Tal se deriva de la naturaleza del convenio colectivo sindical en España, configurado por la jurisprudencia como una norma reglamentaria; cfr. mi nota *Un tipo especial de reglamento administrativo: el convenio colectivo sindical*, en «DA», 1969, núm. 130, págs. 53 y sigs. Vid., además. *infra*, las referencias jurisprudenciales de la nota 66. En la doctrina R. GARCÍA DE HARO: *El salario como crédito privilegiado*, Pamplona (Public. Est. Gral. Navarra), 1960, pág. 241.

(65) Así, terminantemente, la sentencia del Tribunal Supremo, 4.ª, de 3 de marzo de 1965, A/65, núm. 3.775: «... ni tampoco son renunciables los beneficios concedidos en los reglamentos de régimen interior, que tienen el carácter de normas generales y complementarias de la reglamentación oficial del ramo de actividad a que la empresa se refiere...» Problema distinto es el de la licitud de «renunciar» a través del reglamento de régimen interior, cuando éste, en el ordenamiento jurídico respectivo, se configura como una norma pactada; para el Derecho alemán es importante la sentencia del LAG de Düsseldorf, de 2 de mayo de 1957, en «Arbeitsrechtblattei», 20, con nota de A. BULLA. Un planteamiento general, *infra*, b).

(66) Cfr. su obra, *La novación del contrato de trabajo*, Barcelona (Bosch), 1963, páginas 88 y sigs., en cuanto que los derechos contractuales sobrepasen los mínimos de la ley o del convenio. Cita RIVERO las sentencias del Tribunal Supremo de 29 y 31 de enero de 1941 (cfr. A/41, núms. 67 y 71), y las de 1 de junio de 1942 (A/42, número 885) y 5 de diciembre de 1947 (A/47, núm. 1.466). En realidad, en las sentencias de 1941 y 1947 no se plantean problemas jurídicos de renuncia de derechos sino de márgenes lícitos de disponibilidad («... que no obstante el carácter protector del obrero de la legislación social, conserva ésta como norma general para los contratos de trabajo, la voluntad de las partes libremente manifestadas...», sentencia de 29 de enero); («... que el carácter tuitivo de la legislación laboral no impide la libre voluntad de las partes en la estipulación de los contratos de trabajo...», sentencia de 31 de enero); («... no constando que el salario establecido sea contrario a la ley, bases de trabajo o acuerdos colectivos... hay que respetar la voluntad de las partes...», sentencia de 5 de diciembre de 1947). Mucho más interesante es la de 1942, que alcanza también el tema de la disponibilidad de derechos: «... que la nulidad señalada en el artículo 57 de la ley de Contrato de trabajo de 21 de noviembre de 1931, alude, sin duda, a la limitación o renuncia de derechos obreros, propuesta con la voluntad estatal que en sus enmarcados en el libre albedrío individual fuera dable presentarse; pero tal invalidez no alcanza, o no se puede producir más que por los ordinarios vicios consensuales respecto

y la negativa, Alonso García (67). La polémica creo que no ha entrado en el análisis del propio artículo 36 de la LCT al mencionar éste expresamente los *perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato;* Alonso García, uno de los pocos autores que se refieren al precepto, piensa que aquél se concreta a los supuestos determinantes de un derecho de resarcimiento (68). El análisis histórico no es muy indicativo, ya que la fórmula se ha mantenido inalterable a través del tiempo, y en las fuentes de conocimiento al uso —incluídas las que recogen los debates en el seno del Instituto de Reformas Sociales— no se encuentran elementos de juicio para su interpretación. Parece que la intención de los redactores del precepto fue la de considerar nula la renuncia del trabajador en casos particularmente graves, incluyendo entre ellos la renuncia a aquellos derechos que derivan para el trabajador de un incumplimiento de contrato por parte del empleador; pero me parece lógico suponer que el precepto debe entenderse, a su vez, en el contexto legal, en el sentido de que esos derechos derivados del incumplimiento del contrato fueran derechos establecidos no en el propio contrato, sino en la ley. Aceptando esta construcción, y partiendo de la tautología implícita en el artículo 36 de la LCT —evidente cuando en 1917 se añade la expresión final ... *o cualesquiera otras establecidas en las leyes*—, entiendo renunciables los derechos nacidos, por encima de los mínimos, por la vía contractual individual, en cuanto que tales derechos deben ser considerados como derechos disponibles (69).

Todavía mayores problemas plantea la disponibilidad de derechos laborales nacidos por vía consuetudinaria: al lado de una tesis muy poco firme, a favor de la equiparación de la costumbre a la ley (70), parece más acer-

---

los actos del trabajador, que signifiquen expresión de su acuerdo, respecto a puntos donde no juegen aquellos inalienables derechos, pues de extenderlos se tendría cierta capitidiminución incompatible con su plena capacidad, que ha de mantenerse, en cuanto no roce aquella circunscrita esfera...»

(67) En su obra *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo,* cit., páginas 154-155, sólo admite la renuncia de los actos de liberalidad de la empresa.

(68) Cfr. ob. cit., pág. 151; también sentencia del Tribunal Supremo, de 2 de mayo de 1934, A/34, núm. 931.

(69) La doctrina acepta que la renuncia válida tiene sus límites en el poder de disposición sobre el correspondiente derecho; cfr. G. TRIESCHMANN: *Der Vergleich über Tatsächliche Voraussetzungen tariflicher Ansprüche,* cit., pág. 88.

(70) Cfr. resolución de 24 de julio de 1933 (cit. por J. CAÑADA VALLE: *Anotaciones a la ley de Contrato de trabajo,* Zaragoza (Tip. «La Académica»), 1951, pág. 129, a cuyo tenor «... es ilícito un pacto por el cual un obrero renuncia al previo aviso para el despido, *máxime cuando era un derecho dicho aviso que la costumbre local estableció...*» (subrayado mío). De la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 1941,

tado jurídicamente entender que los derechos nacidos de la costumbre son derechos disponibles en la medida en que la misma LCT supedita la costumbre a la voluntad individual. Pero habría que exceptuar el supuesto, destacado por la doctrina dominante, de la costumbre «llamada» por una disposición legal (71).

3. De acuerdo con lo que ha quedado expuesto, un derecho laboral resultará válidamente renunciable sólo cuando se trate de un derecho disponible; de este modo se sale al paso de una peligrosa doctrina que ha pretendido «suavizar» la protección de la ley al admitir la libre disposición sobre los *derechos consolidados*, o, por así decirlo, incorporados ya al patrimonio del trabajador (72). Entiendo que se trata de una doctrina incorrecta, en sentido jurídico, al no valorar suficientemente los siguientes elementos: 1.° Un derecho indisponible no cambia de naturaleza por el trans-

A/41, núm. 1.411, parece deducirse una equiparación de la costumbre a las «... leyes, bases de trabajo y acuerdos colectivos...».

(71) En la esfera del Derecho civil, sentencia del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 1909 («... no es eficaz citar costumbre contra lo expresamente pactado»), *apud*, en MEDNINA y MARAÑÓN: *Leyes civiles de España*, cit., pág. 22; para la esfera laboral, cfr. art. 9.°, apartados 2.° y 3.° de la ley de Contrato de trabajo. En la doctrina G. BAYÓN y E. PÉREZ BOTIJA: *Manual*, cit., vol. I, pág. 260; en contra G. CABANELLAS: *Compendio de Derecho laboral*, Buenos Aires (Bibliografía Omeba), 1968, tomo I, página 228. Sobre costumbre «llamada» por ley, cfr. M. ALONSO GARCÍA: *Curso*, cit., página 138; E. BORRAJO DACRUZ: *Introducción*, cit., tomo II, pág. 189, con cita a las sentencias del Tribunal Supremo de 1 de marzo de 1955, A/55, número 969, y 1 de febrero de 1956, A/56, núm. 470.

(72) En realidad, este problema está íntimamente relacionado con la dinámica de la renuncia; vid. *supra*, nota 50. Sobre la línea de «suavización» a que se alude en el texto, confróntese sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1954, A/54, número 1.246, admitiendo renuncias no anticipadas a derechos consolidados y concretos, ya que, de otro modo, la tutela del trabajador «... se llevaría más allá de la *ratio legis*, aminorando la libertad del operario en orden a su capacidad general de disposición de los derechos adquiridos»: cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 24 de marzo de 1941, A/41, núm. 371. Las sentencias del Tribunal Supremo de 19 de mayo y 13 de diciembre de 1943, establecen que «... la disposición de los derechos incorporados al patrimonio es libre cuando a esa libertad no la coarten los términos del párrafo 2.° del artículo 4.° del Código civil...». En la doctrina también se ha admitido, la renuncia respecto de los salarios ya devengados; así, por ejemplo, R. GARCÍA DE HARO: *El salario como crédito privilegiado*, cit., pág. 241. En la doctrina alemana, en relación con prestaciones de la Seguridad Social, se admite la renuncia a derechos consolidados; cfr. G. KRANZ: *Verzicht und Vergleich im Unterstützungsverfahren*, en «Arbeitsamt», 1956, págs. 64 y sigs., y 100 y sigs., y se rechaza la renuncia anticipada; LAG de Baviera en sentencia de 25 de enero de 1957, en «Arbeitsrecht in Stichworten», 1958, XX, pág. 63, núm. 188, vid. *supra*, nota 18.

curso del tiempo, aparte de que una opinión contraria remite el problema a la dificilísima determinación de la «entrada» del derecho en el patrimonio del trabajador. 2.° Los derechos que pueden reducirse a una valoración económica dejan de ser derechos laborales al entrar en el patrimonio del trabajador y se convierten en partidas de su activo; la renuncia, pues, de éstas no puede resolverse con las normas del Derecho del trabajo. 3.° Una cesión de estos *derechos consolidados* será nula en cuanto que así resulte de los límites generales del Ordenamiento jurídico, en los términos del artículo 4.°, párrafo 2.°, del C. c., como el mismo Tribunal Supremo ha entendido en alguna ocasión (73); y 4.° Si el trabajador pretende, con el abandono del derecho, un beneficio o una liberación para el empleador, no se tipifica un negocio jurídico de renuncia, y la nulidad derivará, en su caso, de la comisión de actos ilegales.

4. Con relación a los derechos optativos la doctrina ha planteado la posibilidad de la renuncia (74); pienso que en este supuesto no existe tal renuncia, negocio jurídico abdicativo, ya que en tales casos el trabajador no abandona derecho alguno, sino que antepone y hace valer uno sobre dos o más posibles. Un caso curioso, aparte de los que se citan en nota, presenta el abandono del trabajador, causa extintiva del contrato de trabajo a tenor del artículo 76, 9.ª, de la LCT. La jurisprudencia ha establecido, al respecto, que el ejercicio de la facultad que el trabajador tiene de dar por terminado su contrato no entraña la renuncia a que se refiere el artículo 36 de la LCT (75). Doctrina irreprochable en su laconismo; no son necesarios, pues, fundamentos justificativos sobre la disponibilidad de los derechos o sobre la valoración de su utilidad por y para el trabajador (76).

---

(73) Por ejemplo, sentencias de 19 de mayo y 13 de diciembre de 1943.

(74) Así, J. PÉREZ LEÑERO: *Teoría general del Derecho español del trabajo*, cit., páginas 167-168, «... han de ser, por fin, derechos beneficiosos. La ley supone lo son todos los que ella otorga al trabajador, pero no lo hace con carácter absoluto, sino que exceptúa a algunos de ellos y, en consecuencia, los hace irrenunciables. Así, por ejemplo, el derecho a la excedencia que concede al derecho adquirido de la condición más beneficiosa, cuya valoración deja la ley en este caso al propio interesado, fundamentando así el derecho de opción, en el que va implícito el de renuncia (art. 55 de Reglamentación de Químicas, repetido en casi todas). Igual se diga de la compensación en metálico de las vacaciones otorgadas a veces excepcionalmente y del derecho del aprendiz, al finalizar su período de aprendizaje con prueba satisfactoria, a rescindir su contrato o a seguir en la empresa, cobrando la diferencia entre el sueldo de aprendiz y el de oficial tercero...»

(75) Vid. *infra*, nota 80.

(76) Vid. *supra*, nota 74; también para el caso concreto que se cita, J. M. RIAZA

5. La jurisprudencia española ha tenido ocasión de resolver abundantes casos concretos y decidir, en cada uno de ellos, acerca de los límites válidos de la renuncia. De esta doctrina es interesante, en particular, el análisis de los márgenes de disponibilidad reconocidos al trabajador en el sentido en que sus decisiones se declaran, unas veces, válidas, y otras, inválidas (nulas); en cambio, no debe olvidarse que en la mayor parte de hipótesis no se valoraron negocios jurídicos de renuncia en sentido estricto.

Prescindiendo de los planteamientos que se sitúan en una evidente línea de bizantinismo (por ejemplo, sobre si es posible renunciar al derecho a renunciar (77), sobre si es renunciable el derecho a transigir (78), etc.), los Tribunales han conocido en especial, y han valorado, supuestos novatorios y supuestos extintivos. Entre los primeros tiene significada importancia el de la conversión de un contrato de trabajo inicialmente concertado por tiempo indefinido en contrato de trabajo por tiempo determinado; en tales casos, tanto el Tribunal Supremo como el Tribunal Central han entendido que tales cláusulas o acuerdos de las partes son nulos por implicar una renuncia de derechos (79). Como supuestos extintivos válidos, no determinantes de renuncia protegida por el ordenamiento, los Tribunales han situado el ya citado supuesto del abandono por parte del trabajador, o *renuncia* de éste a continuar desempeñando su puesto de trabajo (80), y desde luego, el mutuo acuerdo, acompañado de finiquito o saldo de cuentas. Quizá partiendo de las reflexiones que ya quedaron hechas anteriormente, y llevando a sus últimas consecuencias la distinción entre el reconocimiento de pago y la renuncia, el Tribunal Central de Trabajo llegó a sentar la peligrosa

---

BALLESTEROS: *Criterios típicos de la jurisprudencia laboral*, Madrid (Colección de Estudios Jurídicos, Económicos y Sociales), s/f, pág. 88, aludiendo a que el trabajador estime que la continuidad en el trabajo no es un beneficio sino un perjuicio.

(77) Cfr. la exposición de M. M. TRAVIESAS: *La renuncia*, cit., pág. 569, en el sentido de que su admisión conduciría a un verdadero embrollo de renuncias «... porque podría hablarse de otra renuncia a este renuncia al derecho de renunciar...». En parecido sentido, J. GONZÁLEZ: *La renuncia en el Derecho inmobiliario*, cit., pág. 47.

(78) Cfr. L. J. DE LA LAMA: *La interpretación en el ámbito laboral*, en «CPS», 1954, núm. 23, pág. 35, afirmando que el derecho a transigir es, en sí, irrenunciable.

(79) Hay que partir de la doctrina general según la cual la novación de un contrato no implica de suyo renuncia de derechos: sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 1969, A/69, núm. 1.863. Pero, en el caso concreto a que se refiere el texto, apoyan su tenor la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de junio de 1966, A/66, número 3.623, y las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 25 de noviembre de 1952, 19 de ocutbre de 1953 y 12 de noviembre de 1958; *apud*, J. MENÉNDEZ PIDAL: *La renuncia y el desistimiento en lo social*, cit., pág. 555, nota 16.

(80) Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1954, A/54, núm. 1.246.

doctrina de que los recibos de finiquito «nunca implican renuncias de derechos» (81); doctrina que es aceptable en la medida en que el reconocimiento del pago no haya determinado una cesión (más que una renuncia) por parte del trabajador de derechos indisponibles (82). O, insistiendo en lo anterior, la doctrina del Tribunal Central se situaría en una línea de acierto jurídico si no se preocupara tanto de salvar la disponibilidad de derechos, por medio del finiquito, cuanto de diferenciar la renuncia, como negocio jurídico unilateral, de otros negocios unilaterales o bilaterales de disposición (83).

En buena doctrina, el recibo de finiquito, en cuanto documento, recoge o puede recoger muy distintos negocios jurídicos, como los de extinción de derechos satisfechos, reconocimiento de pago, transacción, rendición de cuentas y renuncia (84). En el Derecho español se parte de la presunción de su

---

(81) Cfr. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2 de mayo de 1969, JS/69, 35, núm. 401; menos terminantemente, sentencia del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 1940, A/40,, n. 1064.

(82) «... el efecto de la liquidación de cuentas al terminar el contrato de trabajo, donde se recibe cantidad y da por saldado a su satisfacción de los servicios prestados, revela un negocio jurídico perfectamente válido, sin implicar renuncia alguna, pues no se advierte que la contegan ni que se haya prescindido de concepto que la suponga; enuncia bien claramente un finiquito y toda vez que para llegar al mismo no hay atisbo de que se limitan derechos irrenunciables ha de tenerse por eficaz, aunque fuera entendido como transacción...», sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 1942, A/42, núm. 885. Vid. *supra*, nota 27. En cualquier caso, el trabajador debe poder intentar la prueba, por difícil que ésta sea, de que las cantidades adeudadas por el empelador son mayores que las percibidas a la firma del finiquito; cfr. sentencias del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 1932, A/32, núm. 3.605, y de 30 de noviembre de 1944, A/44, núm. 1.352, si bien, en la práctica, el finiquito no tachado de falsedad produce efectos liberatorios casi automáticamente.

(83) Esta parece ser la línea que informa alguna sentencia, como la del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 1946, A/46, núm. 1.133: «... por eso, la consecuencia de esa libre determinación de su voluntad, tan claramente manifestada y no cohibida por circunstancia alguna capaz de viciar el consentimiento, es precisamente la liquidación y finiquito de cuentas... acto igualmente lícito y que no puede en modo alguno, calificarse de renuncia de derechos laborales...»

(84) Cfr. L. A. MIGLIORANZI: *Diritti indisponibili del lavoratore*, cit., pág. 46; también, SCOTTO: *Contenuto psicologico e definizione giuridica delle quietanze a saldo*, en «Massimario Giuridico del Lavoro», 1948, págs. 172 y sigs. A juicio de J. DE GRAVE: *Le contrat de transation*, cit., tomo I, pág. 83 (recogiendo doctrina de DE PAGE, PLANIOL, RIPERT SAVATIER, etc.), bajo finiquito se alude a tres posibilidades: 1. El trabajador se limita a recibir una suma determinada que corresponde exactamente a sus derechos; se trata de un recibo puro y simple. 2. El trabajador no recibe exactamente lo que le es debido, renunciando unilateralmente a una parte de sus derechos sin que el empleador se comprometa a nada por ello; el recibo alcanza a probar una condo-

validez (85) y se carga la prueba en contrario al trabajador (86), salvo que se observen anomalías en la redacción (87) o en el documento (88). Es in-

---

nación. 3. Las partes, confrontando sus pretensiones respectivas, se ponen de acuerdo sobre ellas y se hacen concesiones mutuas; hay transacción y el finiquito hace prueba de ello. En la jurisprudencia española prevalecen las posibilidades primera («... supuesto que no constituye renuncia de derechos que pudieran considerarse irrenunciables, sino expreso reconocimiento del cumplimiento de la obligación de pago por la contraparte...», sentencia del Tribunal Supremo de 15 de enero de 1966, A/66, núm. 1.147) y tercera («... porque en esa transacción, posterior a la prestación de servicios, es admisible que ambas partes cedan, recíprocamente, algo de sus derechos para llegar al acuerdo transaccional...», sentencia del Tribunal Central del Trabajo de 18 de abril de 1958. En A. CORNIERO SUÁREZ y J.ª M. ALVAREZ DE MIRANDA: *El Tribunal Central de Trabajo y su doctrina*, Barcelona (Ed. Hispano Europa), 1958, pág. 259).

(85) La jurisprudencia ha sido terminante: «... las manifestaciones del interesado deben, en buena lógica, prevalecer dado su origen y el no haber sido destruídas, además de tener inverosímil explicación tal discrepancia», a efectos de reclamaciones ulteriores (sentencia del Tribunal Supremo de 5 de enero de 1933, A/32-33, núm. 3.727); «... de otro modo, la inseguridad contractual adquiriría dimensiones gravísimas». Confróntese A. CORNIERO y J. M. ALVAREZ DE MIRANDA: *El Tribunal Central*, cit., página 260. Para el Derecho alemán, cfr. LAG de Frankfurt a. M., sentencia de 6 de abril de 1955 (en «Entschkalender», 1956, V, 116) y LAG de Baviera, sentencia de 12 de julio de 1955 (en «Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziale Fürsorge», 1956, pág. 120).

(86) Cfr. A. CORNIERO y J. M. ALVAREZ DE MIRANDA: *El Tribunal Central*, cit., páginas 260-261.

(87) «... el saldo y finiquito hecho en términos generales, y sin ni siquiera especificar cantidades ni conceptos, es prácticamente inválido por opuesto a dicha prohibición; el consignado en documento de pago, expresión de cantidad pero no de concepto, únicamente constituye un principio de prueba sometido a la apreciación del juzgador en concurrencia con los demás que se aporten al juicio; en cambio, cuando la fórmula de saldo y finiquito figura en recibo en el que se detallan, concepto por concepto, las cantidades entregadas al trabajador, hay una presunción *juris tantum* de que éste se encuentra efectiva y definitivamente saldado». Cfr. L. DE LA TORRE ARREDONDO: *Aspectos singulares de nuestro Derecho del trabajo ante el jurista social*, Barcelona (Bosch), 1959, pág. 338, con cita a las sentencias del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 1932, 5 de enero de 1933 y 21 de diciembre de 1941. Las anomalías en la redacción pueden provenir de textos oscuros, escasa cultura del trabajador, indicios que hagan suponer fundadamente que el consentimiento ha estado viciado, etc. Confróntese A. CORNIERO y J. M. ALVAREZ DE MIRANDA: *El Tribunal Central*, cit., pág. 260. Los mismos autores recogen la doctrina de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 31 de marzo de 1950 (ob. cit., pág. 256), en el sentido de que una declaración de saldo y finiquito producida en acto conciliatorio, celebrado ante un magistrado de Trabajo, tiene plenitud de garantías legales y, por tanto, no es aceptable la impugnación de aquel acuerdo bajo el pretexto de que se ignoraba la trascendencia del compromiso contraído.

(88) Sobre todo si se impugna la propia firma del recibo, en cuyo caso ha de es-

negable, pues, que la crítica a la institución del finiquito, en nuestro Derecho, debe dirigirse sólo a las muy escasas garantías adoptadas por el legislador en contraposición a las que juegan en otros ordenamientos positivos (89).

b) *Renuncia de derechos y autonomía colectiva*

1. Situándose en un ámbito de derecho colectivo de trabajo, es decir, supliendo el interés, la autonomía y la actuación singular del trabajador individual por el interés, la autonomía y la actuación de la categoría profesional, el fundamento de la irrenunciabilidad (o más ampliamente, el fundamento de la indisponibilidad) de los derechos laborales ha de ser sometida a revisión. Camerlynck afronta la cuestión al opinar que «una renuncia formalmente prohibida al trabajador será, en cambio, permitida al Sindicato» (90), y la razón de ello hay que encontrarla en la igualación, a nivel colectivo, de los antagonistas sociales; igualación que hace decaer, al menos en parte, el cuidado del legislador por la posición de inferioridad del trabajador indivi-

---

tarse a lo que dispone el artículo 77 del TRPL. También pueden provenir las anomalías de la utilización de impresos o textos estereotipados (A. CORNIERO y J. M. ALVAREZ DE MIRANDA: *El Tribunal Central*, cit., pág. 261), o de la existencia de espacios en blanco excesivos (L. DE LA TORRE ARREDONDO: *Aspectos singulares*, cit., pág. 339), etcétera.

(89) La ley argentina, por ejemplo, prohibe que el trabajador haga renuncia a cualquier derecho laboral en el recibo acreditativo de haber sido perceptor de determinadas sumas de dinero «... porque no puede descartarse, en tal hipótesis, que pudiera estarse ante una intimidación». Cfr. J. D. RAMÍREZ GRONDA: *Recibos, pagos insuficientes, renuncias y prescripción en las nuevas leyes 16.576 y 16.577*, cit., pág. 622. En el *Derecho belga* se niega validez al finiquito, extendido al término del contrato de trabajo, para los trabajadores que no alcancen un determinado nivel de renta anual. Cfr. J. DE GRAVE: *Le contrat de transaction*, cit., tomo I, pág. 85. En el *Derecho francés*, el finiquito *(reçu pour solde de tout compe)* sólo cabe cuando el contrato de trabajo se ha extinguido y cuando todos los derechos que pueden derivar de él han nacido ya. Además, y como requisitos formales, se exige que el recibo haya sido escrito totalmente a mano, por el trabajador, y que en él se mencione la posibilidad de denunciarlo dentro de un plazo de tres meses a partir de su firma. Faltando alguno de estos requisitos el recibo sólo juega como un simple testimonio de las sumas recibidas por el trabajador. Cfr. J. VOULET: *La rupture du contrat du travail*, París, (Delmas), 1957, J^2 y J^3. En el *Derecho austríaco*, el finiquito es ineficaz si con anterioridad a la firma, por el trabajador, el empleador se hubiera manifestado objetivamente injusto. Cfr. G. STANZL: *Die Rechtsprechung des österreichischen Obersten Gerichthofes*, cit., pág. 472, etc.

(90) Cfr. *La renonciation*, cit., pág. 628.

dual frente a su empleador; e incluso podría aportarse alguna otra justificación en un plano filosófico (91).

2. La doctrina plantea en especial el tema de la renuncia en la contratación colectiva; sin embargo, de acuerdo con la caracterización técnica que conviene al negocio jurídico de renuncia, considero incompatible con aquélla una eventual renuncia proveniente de las partes negociadoras del convenio; éste, como todo pacto, es un instrumento para la circulación de bienes (92), y tal circulación como función económico-social, no tiene sentido aplicado a la renuncia abdicativa.

No obstante, el problema es del máximo interés si se incurre en la ficción de sustituir la renuncia de derechos por su disponibilidad a través del convenio colectivo; aparte de que en algunos ordenamientos la doctrina no encuentra dificultades esenciales en admitir los convenios colectivos como vía para proceder a la renuncia de derechos laborales individuales.

En cualquier caso me parecen importantes dos aclaraciones previas: 1.ª No es aconsejable el análisis del tema en una perspectiva doctrinal, disociada del propio ordenamiento jurídico (93). 2.ª Habrá que distinguir el supuesto en el que las partes negociadoras del convenio modifican derechos laborales nacidos para los trabajadores (o para los empleadores) de anteriores convenios colectivos, del supuesto que tiene lugar cuando los trabajadores (o los empleadores) pretenden renunciar individualmente a los derechos establecidos por el convenio colectivo en cuanto que éste se considere una norma inderogable.

3. El primer supuesto lleva de la mano al respeto de los derechos adquiridos incorporados a la esfera individual del trabajador (o del empleador). Por vía de principio, la doctrina piensa que las fuerzas colectivas no pueden someter al trabajador individual a una dependencia opresiva (94), pero. abstracción hecha de los principios, la modificación de aquellos derechos se justifica por el lógico predominio del interés colectivo sobre el interés individual. Así, para el Derecho alemán, Nipperdey admite que por

---

(91) Constata L. FERRI: *La autonomía privada*, trad. esp., Madrid (RDP), 1969, páginas 378-379, que mientras nada impide al individuo actuar por fines no egoístas, el Sindicato tiene un auténtico deber de perseguir y defender fines de parte, o egoístas.

(92) Cfr. A. BOZZI: Ob. cit., pág. 1149, con base en CARNELUTTI y SACO.

(93) Creo que en este defecto incurre T. TREU en su, por lo demás, interesantísimo estudio sobre *Potere dei sindacati e diritti adquisiti degli associati nella contrattazione collettiva*, en «Rivista di diritto civile», 1965, pág. 333 y sigs.

(94) En la doctrina germánica, W. SIEBERT, A. NIKISCH, etc.

el convenio puedan cambiarse o suprimirse, en determinada amplitud, derechos adquiridos, con base en un convenio colectivo anterior, puesto que las partes pueden dar eficacia retroactiva a las normas de contenido del convenio colectivo, y razona en el sentido de que «una reducción retroactiva del salario, por ejemplo, no supone influjo en derechos legítimamente adquiridos del trabajador, pues, en realidad, toda posición jurídica del contrato de trabajo trae consigo de antemano, desde la existencia de la eficacia normativa del convenio colectivo, la fragilidad de poder ser suprimida o reducida por una nueva regulación convenida para el futuro, pero también por la eficacia retroactiva para el pasado» (95). Para el Derecho español la solución debe ser radicalmente contraria, a la vista del tenor legal; en efecto, el artículo 3.ª, final, de la ley de Convenios colectivos preceptúa que «los convenios colectivos sindicales no podrán limitar ni disminuir en

(95) Cfr. A. HUECK y H. C. NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del trabajo*, traducción española de M. RODRÍGUEZ PIÑERO y L. E. DE LA VILLA, Madrid (RDP), 1963, página 305. Más detalles, y bibliografía, en *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, Berlín y Frankfurt a. M. (Verlag Franz Vahlen), 7.ª ed., 1966, tomo II, págs. 240 y sigs. Una exposición de teorías en el citado trabajo de T. TREU: *Potere dei sindacati*, cit., así como en A. CESSARI: *Il "favor"*, págs. 175-176, contrario a la modificación de los derechos adquiridos, por convenio ulterior. Cfr. V. PROSPERETTI: *Sulla rinuncia ai diritti derivanti da contratti collettivi di diritto comune*, en «Rivista di diritto del lavoro», 1951, II, págs. 507-510; M. SCORZA: *In tema de rinuncia a diritti discendenti da contratti collettivi*, en «Il dirito del lavoro», 1955, 2, págs. 108 y sig., en especial página 113, con crítica a la sentencia del Tribunal de Génova de 5 de agosto de 1954; G. GIUGNI: *La conciliazione collettiva di conflitto di lavoro*, en «Diritto dell'economia», 1959, pág. 849, modificando la tesis expuesta en *I limiti legali dell'arbitrato nelle controversie di lavoro*, en «Rivista di diritto del lavoro», 1958, I, págs. 862 y sigs. En la jurisprudencia italiana la sentencia del Tribunal de Savona de 23 de abril de 1960 (en «Massimario di giurisprudenza del lavoro», 1960, pág. 269), considerando que el «mandato» conferido por sus miembros al Sindicato no puede incluir el poder de renunciar a sus derechos adquiridos. En la doctrina germánica, E. JACOBI: *Grundlehren des Arbeitsrechts*, Leipzig (Deichertsche Verlagsbuchhandlung Dr. Werner Scholl), 1927, página 185; también, R. DIETZ: *Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht*, en «Schriftenreihe der Gesellschaft für sozialen Fortschritt», VI, 1957, pág. 25. En la doctrina anglosajona, A. COX: *Rigths under a labor agreement*, en «Harvard Law Review», 1956, pág. 69. Sin embargo, en la doctrina italiana hay no pocos partidarios de la posbilidad de afectar, por convenio, derechos adquiridos a título individual; así, el propio T. TREU: Ob. cit., pág. 344, nota 16; también U. ROMAGNOLI: *Il contratto colletivo d'impresa*, Milán (Giuffrè), 1964, pág. 143. Incluso se han sustentado tesis intermedias, como la de W. SIEBERT: *Kollektivnorm und Individualbereich im Arbeitsverhältnis*, en «Festschrift für H. C. Nipperdey», Munich y Berlín (C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung), 1955, pág. 133, admitiendo que sólo quedan sustraídos al poder dispositivo de los Sindicatos aquellos derechos que asumen la función económico-social de proporcionar al trabajador los medios básicos de vida y subsistencia.

ningún caso las situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente» (96). Sin embargo, ¿qué significado tiene el artículo 11, párrafo segundo, inciso segundo, de la propia LCCS?. Es sabido que en tal precepto se determina la posibilidad de que sean objeto de los convenios «los acuerdos de modificación y compensación de condiciones más beneficiosas adquiridas»; a mi juicio, y para no admitir una colisión a todas luces inconveniente, una interpretación de este segundo precepto debe dejar claro que: 1.° No cabe modificación *in pejus* sin una paralela compensación; y 2.° La compensación deberá dar lugar, en una dimensión cuantitativa, y al menos globalmente, a una situación más favorable que la derivada de la precedente compensada.

4. El segundo supuesto es quizá más problemático. Se trata de contestar, en un sentido claro, al interrogante de si las patres negociadoras del convenio pueden «autorizar» renuncias por parte de los trabajadores (o empleadores) individuales, sometidos a la normativa del convenio. El problema, en realidad, deriva de otro mucho más simple, cual es el de si pueden los trabajadores (o los empleadores), sin tal autorización, renunciar a los beneficios acordados en los convenios colectivos. Para el Derecho español ya se dijo cómo tales renuncias, o actos de disposición individuales, a los beneficios derivados de los convenios colectivos encontrarían obstáculos legales determinantes de su nulidad: los artículos 36 de la LCT y 4.° del C. c. —sobre la base de conferir al convenio el valor de ley (97)— y los artículos 10 de la LCT y de los LCCS, así como de nuevo el art. 4.° del C. c., sancionando como inválidos los actos *contra legem*, y en su caso, previendo las consecuencias. Por otro lado, no considero admisible que en el Derecho español las partes negociadoras del convenio colectivo procedan a una «autorización» de renuncias individuales futuras o toleren las ya planteadas ni siquiera a través de vía transaccional.

Sin embargo, en el Derecho alemán el problema preocupa a la doctrina desde principios de siglo. Durante la vigencia del Reglamento de Convenios de 1918 (98), las opiniones eran variables, predominando la de aceptar la renuncia individual a los beneficios del convenio o al menos entendiendo

(96) Cfr. además, la jurisprudencia concordante, por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo, 4.ª, de 8 de octubre de 1962, A/62, núm. 3.610.

(97) Vid. *supra*, en especial notas 64 y 66.

(98) Sigo la lograda síntesis histórica que lleva a cabo A. NIKISCH en su *Arbeitsrech*, Tubinga (J. C. B. Mohr), 2.ª ed., 1959, tomo II (*Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht*), págs. 456 y sigs.

que la reclamación de tales beneficios, y en particular el salario, después de haber aceptado durante mucho tiempo otros inferiores, iba en contra de la buena fe (99); poco a poco la tesis contraria fue ganando adeptos (100), y encontró una amplia defensa en Nipperdey, allá por el año 1924... Con la inderogabilidad, escribe el citado autor, no se pretende proteger a nadie contra una peligrosa obligación contraída por la persona de que se trate para un futuro incierto, sino de asegurar el cumplimiento de las normas de los convenios colectivos, en la relación laboral, en interés de todos, lo que correría un serio riesgo si se abandonase a la libertad negocial de las partes del contrato de trabajo, debido a la desigualdad de hecho que entre ellas existe (101). Con la ley de Ordenación del trabajo nacional *(Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit)* se produjo un giro importante. Los derechos establecidos en las ordenanzas de salarios *(Tarifordnungen)* eran absolutamentne irrenunciables, si bien algún sector doctrinal abrió aún una cierta brecha en cuanto al tiempo de la renuncia o disposición de los derechos establecidos en aquellas ordenanzas, admitiendo la realizada al término de la relación laboral; sobre la licitud de las transacciones la opinión no era pacífica. En el Derecho vigente, la ley de Convenios colectivos de 1949 ha salido al paso del problema, y considera que no es renunciable el derecho establecido por los convenios, salvo que haya tenido lugar una transacción proveniente de las propias partes negociadoras del mismo (102). En la nueva interpretación doctrinal sólo se admite, pues, esta excepción, sin que se valore ya, en modo alguno, el hecho de que la renuncia haya ocurrido antes o después de extinguirse la relación individual de trabajo (103). Debe tenerse presente, sin embargo, que sólo cabe «renuncia transaccional» si las partes del contrato de trabajo están en desacuerdo sobre el derecho resultante del convenio, pero no si sólo se cuestionan los presupuestos fácticos

(99) Entre otras decisiones, la sentencia del *Reichsgericht*, de 27 de noviembre de 1925. K. A. *Tarifvertrag Unabdingbarkeit*, II (*apud*. A. NIKISCH, cit., pág. 456, nota 1).

(100) Cfr. amplias referencias en H. C. NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, páginas 615 y sigs.

(101) Se alude al ya mencionado libro *Beiträge zum Tarifrecht*, cit., págs. 18 y sigs., en especial, págs. 48-49, para la cita del texto.

(102) El § 4.º, 4, de la ley de Convenios colectivos alemana (*Tarifvertragsgesetz*, o TVG) preceptúa: «... Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur en einem von dem Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig». En la doctrina, AUFFARTH: *Die Abgrenzung des Vergleichsverzichts nach § 4, Abs. 4 TVG*, en «Bundesarbeitsblatt», 1957, págs. 382 y sigs.

(103) Así, expresamente, A. NIKISCH: *Arbeitsrecht*, cit., tomo II, pág. 459, y también la doctrina dominante (vid. referencias de la nota 17 de la obra citada).

de tales derechos (104), por ejemplo, el número de horas extraordinarias. Si en este último caso transigen las partes del contrato de trabajo no se requiere la aprobación de las partes negociadoras del convenio para la validez de tal transacción (105). La jurisprudencia viene sentando una complicada doctrina sobre posibilidades de renuncia sin «aprobación» por las partes negociadoras del convenio (106).

5. Todos los supuestos de disposición de derechos a través de convenio colectivo no son, en sentido jurídico, supuestos de renuncia de derechos. En un plano colectivo, por tanto, el problema que debe importar es el de la renuncia de derechos (individuales o colectivos) por acto colectivo unilateral de la categoría profesional. Tales actos colectivos unilaterales son los que emanan «de una de las partes de la relación colectiva de trabajo» para la tutela de un interés colectivo (107). La distinción que precede (renuncia de derechos individuales o colectivos) es sumamente importante y sitúa el problema en la siguiente alternativa: la categoría profesional abdica un derecho colectivo que le corresponde en cuanto tal categoría, o bien la categoría profesional «dispone» de derechos individuales pertenecientes *uti singuli* a sus miembros, determinando su abandono por éstos o autorizando tal abandono.

Una renuncia de los derechos básicos de la categoría profesional —por ejemplo, abandono del derecho a autonormarse— iría en contra del artículo 4.° del C. c. en la medida en que, por tratarse de un derecho función, resultaría atentatorio contra el orden público. Es pensable, no obstante, la

---

(104) El problema ha sido estudiado con mucho detalle por G. TRIESCHMANN: *Der Vergleich über tatsächliche Vorausstzungen tariflicher Ansprüche*, cit., en especial, págs. 88 y 89. A juicio del autor no existe distinción entre la renuncia a un derecho y la renuncia a la validez de los hechos que constituyen su fundamento. «Der Verzicht aud die Geltendmachung von anspruchsbegründenden Tatsachen umfasst demzufolge in Wahrheit auch den Verzicht auf den Anspruch selbst» (ídem la doctrina dominante, citada por el autor en nota 10, como HERSCHEL, MAUS, NIKISCH, AUFFARTH, GUMPERT y KUNZE).

(105) Cfr. H. C. NIPPERDEY (con A. HUECK): *Compendio de derecho del trabajo*, cit., pág. 363.

(106) Cfr., por ejemplo, sentencia del AG de Pirmasens, de 2 de diciembre de 1953, en «Der Betriebsberater», 1956, pág. 433, núm. 825; sobre naturaleza de la aprobación colectiva, cfr. A. NIKISCH: *Der Vergleichsverzicht im Tarifrecht*, cit., págs. 957 y sigs.; H. HERTSLET: *Verzicht auf tarifliche Ansprüche*, en «Der Betriebsrat», 1956, páginas 317 y sigs.

(107) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones*, Murcia (Public. de la Universidad), 1961, pág. 63.

validez de renuncias que no supongan lesión del orden público ni perjuicio de tercero y que afecten en tal sentido a derechos no básicos o primarios de la categoría (108).

En cuanto a la disposición de derechos individuales por la categoría profesional —y partiendo de la distinción entre categoría profesional y órganos de representación de la categoría— no parece haber duda, en el plano de los principios, sobre los límites que las fuerzas colectivas deben guardar en su proyección a las relaciones individuales; pero tampoco se discute el predominio de la autonomía colectiva sobre la individual como única vía adecuada para la salvaguardia del interés colectivo. En una perspectiva exclusivamente teórica entiendo que es más fácilmente admisible la autorización de la categoría a sus miembros para que procedan a realizar renuncias individuales que la penetración de la categoría en la esfera individual de aquéllos, disponiendo de sus derechos en contra de su voluntad. En el Derecho español el tema está inédito y requiere ulteriores estudios; entiendo, sin embargo, que tratándose de una renuncia del trabajador habría de estarse a los límites del artículo 36 de la LCT, en cuanto que la autonomía colectiva cede ante la normativa heterónoma, y el interés colectivo se supedita al interés público que el Estado establece e interpreta. En último término, cualquier conclusión sobre el Derecho español no deberá valorar en exceso el significado del Derecho colectivo del trabajo, puesto que éste, al menos de momento, no cuenta con órganos jurídicos representativos de la categoría profesional ni el Estado deja márgenes medianamente significativos a la autonomía colectiva.

c) *Renuncia de derechos y cobertura de riesgos*

1. La protección de los derechos irrenunciables aparece en el ámbito de la legislaciónn de accidentes de trabajo en el año 1900: «Serán nulos y sin valor toda renuncia a los beneficios de la presente ley, y en general

(108) Un problema interesantísimo se ha planteado en la negociación colectiva española cuando las partes del convenio —unilateral o bilateralmente— han renunciado o han dispuesto negativamente de su derecho a interponer los recursos a que se refiere el artículo 23 del Reglamento, aprobado por Orden de 22 de julio de 1958 (BOE, 18 agosto). Así, por ejemplo, resolución de la DGOT, de 27 de octubre de 1962 (BOE, 31), aprobatoria del convenio colectivo sindical interprovincial de las industrias de transformación de materias plásticas, y resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Lérida, de 11 de noviembre de 1967 (BOP de 6 de enero de 1968), aprobatoria del convenio colectivo provincial para la industria siderúrgica.

todo pacto contrario a sus disposiciones» (109). La jurisprudencia entendió que la renuncia no podía tener lugar ni antes ni después de ocurrido el accidente, y la doctrina se mostró de acuerdo con tal interpretación (110). Sin embargo, la jurisprudencia tuvo que ir creando una difícil doctrina sobre los supuestos en que existiendo una disposición de derechos por parte del obrero accidentado no debía entenderse que tal disposición (o a veces renuncia) violara la prohibición legal (111). Aún mayores delimitaciones exigiría el pacto (transaccional o no) sobre los derechos derivados de la legislación de accidentes (112). Ni que decir tiene que la fórmula legal amparaba a cualquier persona que pudiera resultar beneficiaria de un derecho nacido de la legislación de accidentes y que objetivamente este derecho no quedaba limitado por su naturaleza. La ley de 1922 recoge en su articulado la principal preocupación de la jurisprudencia precedente, y así, su artículo 16, preceptúa que «serán nulos y sin valor toda renuncia a los beneficios de la presente ley, y en general todo pacto contrario a sus disposi-

(109) Ley de Accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900.

(110) Cfr. las sentencias del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 1913 y 6 de diciembre de 1913, *Gaceta* de 14 de mayo y 16 de junio de 1914. En la doctrina, por todos, H. GONZÁLEZ REBOLLAR: *Ley de accidentes del trabajo. Estudio crítico de la española de 30 de enero de 1900, de su reglamento y disposiciones concordantes. Comparadas con las principales legislaciones extranjeras*, prólogo de A. A. BUYLLA, Salamanca (Imp. de Calón), 1903, pág. 288. Se recuerda que con motivo de un debate en el Congreso, el conde de Altea, en nombre de la Comisión, se opuso a una enmienda al Proyecto de Ley de 1922 con las siguientes palabras: «... nosotros entendemos que es buena doctrina legal el que no sea válida en ningún caso la renuncia por los obreros de los derechos que el proyecto les concede, pero si alguna vez pudiera establecerse, en el terreno de la discusión, hipotéticamente, dialécticamente, la posibilidad de la renuncia, sería siempre antes del accidente». Cfr. en A. RODRÍGUEZ MARTÍN y S. ALARCÓN HORCAS: *Accidentes del trabajo. Teoría y práctica de la responsabilidad. Comentarios, jurisprudencia y formularios a la ley de 10 de enero de 1922*, Madrid (Ed. Reus), 1923, págs. 420-421. Vid., en el texto, el artículo 16 de la ley de 1922.

(111) Si el obrero se conforma con la indemnización y con la calificación facultiva, no puede decirse que se ha producido renuncia a los beneficios de la ley. Sentencia de 3 de abril de 1909, en A. RODRÍGUEZ MARTÍN y S. ALARCÓN: *Accidentes del trabajo*, cit., pág. 424.

(112) La sentencia del Tribunal Supremo de 9 de septiembre de 1916 entendió que era válida la transacción a través de escritura (*apud.* A. RODRÍGUEZ MARTÍN y S. ALARCÓN: Ob. cit., pág. 423-5), y la doctrina admitió, lógicamente, los pactos realizados para mejorar la condición del obrero, asignándole, en caso de accidente, indemnizaciones superiores a las concedidas por la ley; así, H. GONZÁLEZ REBOLLAR: *Ley de accidentes del trabajo*, cit., págs. 288-289. Y la jurisprudencia abrió vía libre a las transacciones ante autoridad constituída, en régimen de conciliación; así, sentencias del Tribunal Supremo, entre otras, de 9 de octubre y 6 de diciembre de 1913.

ciones, *cualquiera que fuese la época en que se realicen*". No hay, pues, grandes novedades doctrinales, a no ser la confusión, a partir de entonces constante, en la caracterización jurídica de la renuncia (113). El Código de trabajo de 1926 reproduce, con alteraciones simplemente literales, el precepto de la ley de 1922 en su artículo 174. En la doctrina se defendió la tesis de que este artículo 174 era derogatorio del artículo 4.° del C. c. para los beneficios derivados de la legislación de accidentes de trabajo (114); en la jurisprudencia se vuelve a someter a consideración el tema de la legalidad de ciertas renuncias en función del tiempo en que se realicen (115), ampliándose asimismo los márgenes de la transacción (116). Un problema interesantísimo, el de los derechos de los beneficiarios familiares, se plantea con el naufragio del vapor *Yute*, en la travesía Baltimore-Dunkerque, del 13 al 14 de septiembre de 1920. La Compañía naviera pagó veinticuatro mensualidades a los beneficiarios de cada trabajador ahogado, firmándose recibos en los que aquéllos se consideraban satisfechos en sus pretensiones. Sin embargo, poco tiempo después reclamaron por otros conceptos que, a su parecer, no quedaron abonados. El Tribunal Supremo, en sentencia de 19 de mayo de 1924 (117), entiende que no hubo renuncia ilegal con la firma de los recibos, ya que las cantidades percibidas lo fueron con posterioridad al nacimiento del derecho y con absoluta libertad de haber llegado a acuerdo distinto. En 1932, durante la II República, se vuelve a modificar la legislación de accidentes de trabajo a partir de la ley de Bases de 4 de julio de 1932; el Decreto-ley de 8 de octubre del mismo año aprueba el Texto refundido, y su artículo 61 reproduce el 174 del Código con simples ajustes de detalle.

En 1934, un Decreto de 13 de diciembre (*B. O. E.* del 14) ordena a los presidentes de los Tribunales Industriales, o en su caso a los jueces de pri-

---

(113) El condicionamiento de la renuncia al pacto en J. DE HINOJOSA y R. ESPEJO: *La nueva ley de Accidentes de trabajo*, cit., pág. 184.

(114) Así, S. ALARCÓN HORCAS: *Código del trabajo. Comentarios, jurisprudencia y formularios*, Madrid (Ed. Reus), 1929, tomo II, *Accidentes del trabajo y jurisdicción industrial*, pág. 468.

(115) Cfr. sentencias del Tribunal Supremo de 28 de enero y 21 de noviembre de 1925, en el sentido de que no es nula la renuncia pactada *a priori; apud*, S. ALARCÓN HORCAS: *Código del trabajo*, cit., tomo II, pág. 473.

(116) La transacción es admitida con plena validez, incluso aún cuando no tenga lugar ante órgano judicial, si se lleva a cabo una vez nacido el derecho a la indemnización; así, sentencias de 28 de enero y 21 de noviembre de 1925, *apud* S. ALARCÓN HORCAS: *Código de trabajo*, cit., tomo II, págs. 473-474.

(117) *Gaceta* de 13 de enero de 1925; la sentencia reitera doctrina iniciada en el año 1916.

mera instancia, que no admitan, en los actos conciliatorios sobre accidentes de trabajo, convenios que disminuyan, aunque sea en poco, las indemnizaciones que a los obreros o a sus derechohabientes correspondan con arreglo a la ley, y que asimismo rechacen cualquier intento de conciliación que tenga como base, en todo o en parte, el cambio de la indemnización en renta por la indemnización en capital.

Y algunos años después, la ley de 6 de diciembre de 1941 (*B. O. E.* de 6 de enero de 1942), modifica la redacción inicial del artículo 61 y la transforma en la siguiente: «Serán nulos y sin valor toda renuncia a los beneficios de las disposiciones de esta ley, y en general, todo pacto contrario a ella, cualquiera que fuera la época en que se realicen, *quedando prohibidos expresamente los actos de conciliación y juicios de árbitros y amigables componedores sobre las cuestiones que se susciten entre trabajadores y empresarios o entre aquéllos y entidades aseguradoras sobre los beneficios que concede a los primeros la legislación de accidentes de trabajo*". Es decir, que se refuerza aún más la indisponibilidad de los derechos reconocidos al trabajador al amparo de la legislación de accidentes de trabajo. En cuanto a la renuncia, sigue siendo válida la interpretación precedente (118), si bien la doctrina entiende que todo negocio jurídico en el que se contenga una renuncia a los beneficios de la legislación de accidentes de trabajo se presume nulo, con presunción *juris et de jure* (119). Tras la ley de 1955, el Decreto de 22 de junio de 1956 aprueba un nuevo Texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo; su artículo 51 reproduce, con ligeras alteraciones literales, el precepto tradicional y lleva a cabo una importante adición: «Será nula y sin valor toda renuncia a los beneficios de esta ley y de su Reglamento y todo pacto o convenio contrario a ella, cualquiera que fuera la época y *la forma en que se realicen*» (120). En la glosa de este

(118) Se vuelve a reconocer validez a la transacción que tenga lugar sobre derechos consolidados (sentencia del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 1931); se distingue la renuncia de derecho y el reconocimiento de pago (sentencia de 7 de abril de 1932); se adoptan mayores garantías frente a la renuncia que frente a las transacciones (sentencia del Tribunal Supremo, de 8 dediciembre de 1932); se distingue el reconocimiento de hechos y la renuncia de derechos (sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 1943), etc. *Apud, Leyes sociales de España,* Madrid (Reus), 2.ª edición, 1951, *Parte tercera,* págs. 134-135.

(119) Cfr. J. PÉREZ LEÑERO: *Teoría general,* cit., pág. 168, y J. M. RIAZA BALLESTEROS: *Criterios típicos de la jurisprudencia laboral,* cit., pág. 85.

(120) El artículo continúa en su párrafo segundo: «Quedan prohibidos expresamente los actos de conciliación y arbitraje de cualquier clase sobre las cuestiones que se susciten entre el accidentado o sus derechohabientes y el patrono, o entre aquéllos y la entidad aseguradora, sobre los beneficios que concede la legislación de accidentes de trabajo.»

precepto se encuentran testimonios suficientes reveladores de: 1.° Un mantenimiento de la doctrina originaria; y 2.° Una cierta confusión entre irrenunciabilidad e indisponibilidad de los derechos derivados de la legislación de accidentes de trabajo (121).

2. El nacimiento escalonado y sistemático de los seguros sociales españoles (122) obligaría a un análisis particularizado de las normas reguladoras de cada uno de ellos, a efectos de encontrar en las mismas preceptos relativos a la garantía de las prestaciones y beneficios. Tal garantía se instrumenta normalmente limitando la disponibilidad de aquellos beneficios o prestaciones, y sólo excepcionalmente prohibiendo la renuncia a ellos. Esto quiere decir que, en general, la irrenunciabilidad ha de basarse, o en el artículo 36 de la LCT, o en el artículo 4.° del C. c., según la extensión que en cada caso se reconozca a la frase del primer precepto o *cualesquiera otros beneficios establecidos por la ley* (123).

Sin ánimo exhaustivo cabe recoger algunos ejemplos concretos del ordenamiento de la previsión social española vigente con anterioridad a la reforma de 1963.

En el SOVI —Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez—, la Orden de 2 de febrero de 1940 (*B. O. E.* del 8 y 19), dictando normas para el cumplimiento de la ley de 1 de septiembre de 1939 (*B. O. E.* del 9), dispuso que «los subsidios de vejez no podrán ser objeto de cesión, retención o embargo

(121) Cfr., por ejemplo, sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 1966, A/66, núm. 2.147.

(122) Cfr. mi exposición en *Previsión, Seguros Sociales y Seguridad Social,* en I Ciclo de Conferencias-Coloquio sobre «Problemas Fundamentales de la Beneficencia y Asistencia Social», abril-mayo 1966, Madrid (Ministerio de la Gobernación, Colección de Estudios núm. 10), 1967, págs. 33 y sigs.

(123) Vid. *infra,* en especial nota 137. Fuera del tema doctrinal, en la práctica, se ha aplicado el artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo para defender los negocios jurídicos de renuncia, o de disposición, realizados en regímenes de aseguramiento que carecían de normas específicas; así, por ejemplo, es el caso del ordenamiento del plus familiar «... el plus familiar, como todos los derechos emanados de la legislación social, es irrenunciable, de acuerdo con el carácter tutelar inspirador del artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo» (resolución de 26 de febrero de 1954); «... según el artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo... es nula la renuncia del trabajador a cualquiera de los beneficios establecidos por la ley, por lo que es visto que el recibo de finiquito de cuentas no afecta al derecho del productor a percibir el plus familiar que por larga enfermedad le pudiera corresponder con posterioridad a la fecha del recibo» (resolución del Ministerio de Trabajo de 3 de octubre de 1958), etc.; *Apud,* A. FERNÁNDEZ HERAS y A. FERNÁNDEZ MENDIOLA: *Normas únicas para aplicación del plus familiar,* Zaragoza (Talleres Gráficos «La Editorial»), 14.ª ed., 1960, págs. 144 y 388

por ningún concepto»; en el régimen de subsidios familiares, el artículo 3.°, 1, de la ley de Bases de 18 de julio de 1938 (*B. O. E.* del 19) estableció que «el subsidio familiar no podrá ser objeto de cesión o embargo», mientras que el Reglamento de la ley, aprobado por Decreto de 20 de octubre de 1938 (*B. O. E.* del 26), completó la fórmula al decir que el subsidio no podría ser objeto «de cesión, retención ni embargo» (art. 14). En el SOE —Seguro Obligatorio de Enfermedad—, el artículo 24 de la ley de 14 de diciembre de 1942 (*B. O. E.* del 27) preceptuó que «las indemnizaciones del SOE no pueden ser objeto de retención, cesión, embargo ni impuesto de ninguna clase», precepto literalmente recogido por el artículo 96 del Reglamento, aprobado por Decreto de 11 de noviembre de 1943 (*Boletín Oficial del Estado* del 28). Por cierto que en éste se contiene una norma positiva sobre renuncia al establecerse que «la renuncia por el asegurado a la asistencia sanitaria del Seguro llevará consigo la pérdida del derecho a la indemnización» (art. 74); el fundamento de la validez de tales renuncias quizá se encuentre en el derecho básico de toda persona al cuidado de su salud, de acuerdo con sus propios criterios o deseos. En el año 1961, al establecer el Seguro de Desempleo la ley de 22 de julio de 1961 (*Boletín Oficial del Estado* del 24), se introduce una fórmula más completa que las precedentes, si bien, en concordancia con aquéllas: «las prestaciones del seguro de desempleo gozarán de idéntica protección legal que las de los demás seguros sociales a efectos de inembargabilidad, *irrenunciabilidad* y exención de gravámenes fiscales o de otra clase (art. 12, reproducido por el también art. 12 de la Orden de 14 de noviembre de 1962, *B. O. E.* del 6 de diciembre).

Si de los seguros de ámbito nacional se pasa al régimen de protección complementario, de base profesional, el artículo 5.° del Decreto de 10 de agosto de 1954 (*B. O. E.* del 13 de septiembre), por el que se dictan normas reguladoras del Mutualismo Laboral, ordena que «las prestaciones de todas clases que se concedan a los beneficiarios en razón de la finalidad social de estas instituciones no podrán ser cedidas a otra persona, ni pignoradas, embargadas, ni servir de garantía para el cumplimiento de obligaciones contraídas fuera del Mutualismo Laboral»; precepto alterado en parte por la Orden de 10 de septiembre de 1954 (*B. O. E.* del 17): «Las prestaciones que conceden las instituciones de previsión laboral tienen carácter personal e intransferible y no podrán ser embargadas, objeto de cesión total o parcial ni servir de garantía de ninguna obligación contraída fuera del Mutualismo Laboral» (art. 37) (124).

(124) Cfr. J. L. MEILAN: *El mutualismo laboral*, Madrid (CSIC), 1963, pág. 244.

Finalmente, en el ámbito de la previsión social voluntaria, al amparo de la ley de Mutualidades libres de 6 de diciembre de 1941 (*B. O. E.* del 16), «las prestaciones de todo orden que a los asociados correspondan por razón de la finalidad social de estas entidades no podrán ser cedidas a otra persona, ni pignoradas, embargadas, ni servir de garantía para el cumplimiento de obligaciones contraídas fuera de la Mutualidad» (art. 8.º); precepto de amplia aplicación en el ordenamiento español de la Seguridad Social (125), inspirador, como puede comprobarse con un simple cotejo, del que se admitió en el régimen del Mutualismo Laboral obligatorio.

La relación de disposiciones que antecede debería completarse con las contenidas en las normas de previsión que pueden considerarse antecedente de las citadas —a partir del establecimiento del régimen de retiro obrero (126)— y con las relativas a los hoy denominados regímenes especiales de Seguridad Social (127).

3. La reforma de la Seguridad Social en España, en el cuatrienio de 1963-1966, ha determinado la constitución de un sistema unitario en el que se integran el régimen general y los catorce regímenes especiales hasta el momento establecidos (128). Norma reguladora básica es el Texto articu-

---

(125) Pues no hay que olvidar que una buena parte de las entidades constituídas en el amplio panorama mutualista español (cfr. un resumen en mi trabajo *La previsión social mutualista de los funcionarios públicos del Estado,* en «RAP», 1963, núm. 40, páginas 135-136) quedan sujetas a las normas de la ley de 1941, como, por ejemplo, la mayor parte de las mutualidades de funcionarios públicos en las Administraciones del Estado e institucional; vid. el *Estudio preliminar del libro,* bajo mi dirección, *La Seguridad Social en la Administración Institucional,* Alcalá de Henares (ENAP), 1968, páginas 62 y sigs.

(126) Cfr, las obras más caracterizadas sobre seguros sociales, previsión y seguridad social publicadas en España, como, por ejemplo, M. UCELAY REPOLLÉS: *Previsión y Seguros Sociales,* Madrid (Gráficas González), 1955; M. ALONSO OLEA: *Instituciones de Seguridad Social,* Madrid (IEP), 1.ª ed., 1959; una bibliografía española sobre seguridad social, con anterioridad a la reforma de 1963-1966, en D. HERNÁNDEZ MARTÍN: *RT,* 1963, págs 311 y sigs.

(127) Se alude, por ejemplo, a las manifestaciones de aseguramiento que históricamente fueron dictándose, a partir del primer cuarto de siglo, a favor de trabajadores agrícolas, pescadores y personal de la Marina mercante, funcionarios públicos, personal al servicio de establecimientos militares, etc. En las referencias de la nota precedente pueden encontrarse algunos datos de imposible sistematización en este lugar.

(128) Cfr. artículos 9.ª y 10 del texto articulado I; a los once regímenes especiales citados en el artículo 10 hay que añadir los creados con posterioridad para trabajadores ferroviarios (Decreto de 6 de julio de 1967, *BOE* del 14), minería del carbón (De-

lado I, o ley articulada de Seguridad Social, aprobado por el Decreto 907/1966, de 21 de abril (*B. O. E.* del 22 y 23 de abril y 30 de mayo). Dicho Texto se compone de dos títulos (129), y el primero de ellos es aplicable al sistema de Seguridad Social en su conjunto, es decir, a la suma del régimen general y de los regímenes especiales, quizá con la excepción del régimen especial de funcionarios civiles y militares (130). El artículo 22 del Texto articulado I —incluído en el título I del mismo (131)— determina los caracteres de las prestaciones, señalando que las concedidas por la Seguridad Social «no podrán ser objeto de cesión total o parcial, embargo, retención, compensación o descuento», a no ser en casos previstos explícitamente por la propia ley (132). Ni que decir tiene que el fundamento del precepto, limitando el poder de disposición de los beneficiarios, se monta en el carácter alimenticio de las prestaciones, dirigidas a conferir una capacidad de sostenimiento al perceptor, y eventualmente a sus familiares (133).

Dentro del título II, aplicable exclusivamente al régimen general de la Seguridad Social (134), se encuentra un precepto limitativo, al parecer, de

---

creto de 17 de marzo de 1969, *BOE*, del 18), y artistas (Decreto de 12 de marzo de 1970, *BOE* del 13).

(129) Tít. I, arts. 1.º a 60, sobre *Normas generales del sistema de seguridad social*; título II, arts. 61 a final, *Régimen general de la seguridad social.*

(130) Cfr. arts. 1.º, 2.º y 7.º, 1, f), del texto articulado I y mi trabajo *El Proyecto de Ley de derechos pasivos de los funcionarios de la Administración del Estado y los principios de la seguridad social*, en «RISS», 1965, núm. 1, págs. 27 y sigs. Sin embargo, en los restantes regímenes especiales, no exceptuados de las normas aplicables al sistema de seguridad social, también se empiezan a reproducir preceptos específicos, desde luego innecesarios, por reiterativos, para la protección de las prestaciones; a título de ejemplo cabe citar el artículo 16 de la ley de 31 de mayo de 1966 (*BOE* del 2 junio), estableciendo y regulando el régimen especial agrario de seguridad social. La reiteración se lleva incluso al extremo de recoger las normas del título I en el título II, respecto del régimen general; cfr. artículo 90 del texto articulado I.

(131) El artículo 22, con el epígrafe general de *Caracteres de las prestaciones*, queda dentro del capítulo IV *(Acción protectora)* del título I.

(132) Tales excepciones son: a), en orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos; b), cuando se trate de obligaciones o responsabilidades contraídas por el beneficiario dentro de la seguridad social; cfr. art. 22, 1, a) y b).

(133) Cfr. G. CANELLA: *Corso di diritto della previdenza sociale*, Milán (Giuffrè), 1959, pág. 335.

(134) El régimen general es el referido a los trabajadores por cuenta ajena de la industria y servicios, no incluídos en alguno de los regímenes especiales, y a las personas que, sin ostentar aquella condición jurídica, sean expresamente asimilados a trabajadores por ley o disposición administrativa. Cfr. artículos 61 y 62 del texto

los pactos de disposición (transaccionales o no) y de las renuncias. El tenor legal es el siguiente: «Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar, total o parcialmente, la prima o parte de cuota a cargo del empresario o renuncie a los derechos que le confiere la presente ley» (art. 69). El precepto se reproduce en el artículo 27 de la Orden de 28 de diciembre de 1966 (*B. O. E.* del 30), sobre campo de aplicación, afiliación, cotización y recaudación en el régimen general de la Seguridad Social, con la sola alteración de sustituir la *presente ley* por *este régimen general;* alteración intrascendente, ya que las consecuencias prácticas son en cualquier caso idénticas, tanto subjetiva como objetivamente; en efecto, uno y otro sólo pueden aplicarse a las personas comprendidas en el régimen general y ambos afectan a la totalidad de sus beneficios.

En realidad, estos preceptos no regulan, ni, por lo tanto, limitan los negocios jurídicos de renuncia, ya que, en una interpretación literal previa, queda claro que la renuncia allí prevista es la que puede contenerse en un pacto, razón por la cual dicha renuncia se desvirtúa y se convierte en un negocio jurídico distinto, frecuente y presumiblemente en un negocio jurídico de transacción (135). Hay que observar, por lo que respecta a las limitaciones del poder dispositivo de los trabajadores mediante pacto individual o colectivo, que aquéllas se refieren inicialmente a un aspecto concreto, cual es el del pago de la prima —en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales— o de la cuota empresarial, en las restantes contingencias o situaciones protegidas por el régimen general; esta interpretación viene favorecida incluso por la ordenación sistemática de los artículos 69 del Texto articulado y 27 de la Orden complementaria dentro de las *secciones* dedicadas a la cotización, lugar poco apropiado, desde luego, para contener unos preceptos semejantes. Pero el último inciso de los artículos 69 y 27 (o *renuncie a los derechos que le confiere la presente ley o este régimen gene-*

---

articulado I; en la doctrina, por todos, M. ALONSO OLEA: *Instituciones de Seguridad Social,* Madrid (IEP), 3.ª ed., 1970, págs. 230 y sigs.

(135) Reflexiones análogas realiza U. PROSPERETTI para el derecho italiano; cfr. *La rinunce e le transazioni,* cit., págs. 214 y 215. El artículo 2.115 del *Codice civile* establece que «... è nullo qualsiasi patto diretto ad eludere gli obblighi relativi alla previdenza ed alla assistenza». El autor citado observa que si la renuncia es un negocio jurídico abdicativo «... secondo una interpretazione rigorosa, non protrebbe essere compresa nella norma dell'art. 2.115». En realidad piensa PERGOLESI que el problema quedaría resuelto —y quizá lo mismo quepa decir para el Derecho español— si en vez de *pacto* se dijera (o se entendiera) *acto.*

ral) amplía adecuadamente el contenido de los pactos o acuerdos que puedan llevarse a cabo.

Por ello hay que considerar reiterativo el artículo 95, 6, del Texto articulado I al sancionar con nulidad «los compromisos o pactos que se opongan a lo dispuesto en el presente artículo (sobre alcance de la responsabilidad empresarial y anticipo de prestaciones), concertados entre el empresario y los presuntos beneficiarios».

¿En base a qué precepto queda entonces limitado el poder dispositivo de renuncia del trabajador en el régimen general de la Seguridad Social? Ante la eliminación de los distintos regímenes parciales de aseguramiento (seguros sociales, seguros de riesgos profesionales, mutualismo, etc.), y dada la derogación de sus respectivas normativas, creo que no existe ahora un precepto específico contenido en el ordenamiento de la Seguridad Social. por lo que a dicho régimen general respecta. Sin embargo, el poder dispositivo de renuncia queda limitado por el artículo 36 de la LCT, inequívocamente en relación con «las indemnizaciones a que tenga derecho (el trabajador) por accidentes en el trabajo» (136), y sin duda también respecto de los demás beneficios y prestaciones, ya que, con independencia del criterio doctrinal que se mantenga sobre la conexión Derecho del trabajo-Seguridad Social (137), es indiscutible que en el régimen general los beneficios de la Seguridad Social son beneficios establecidos por ley a favor de trabajadores. Esta opinión quizá encuentre alguna objeción fundada respecto de aquellas personas que, sin ostentar la condición jurídica de trabajadores por cuenta ajena, caigan dentro de los grupos de personas asimiladas a trabajadores por

---

(136) Quizá el resaltar expresamente el supuesto de los accidentes de trabajo se debe a que en cualquier legislación ha sido históricamente un supuesto particularmente protegido; cfr., por ejemplo, sentencia del LAG de Berlín de 3 de noviembre de 1955, en «Entscheidigungskalender», 1956, IV, 68 y 52.

(137) Bien entendiendo que la Seguridad Social forma parte del Derecho del trabajo, bien entendiendo —tesis ésta de mayor realismo a mi modo de ver— que uno y otro constituyen ordenamientos independientes en la base, con elaboraciones científicas igualmente específicas; para el tema en la doctrina, M. ALONSO OLEA: *El régimen jurídico de la Seguridad Social*, en «RAP», 1965, núm. 19; también, C. MESA LAGO: *La Seguridad Social como disciplina*, en «Seguridad Social», Méjico, 1962, núm. 13, págs. 7 y sigs.; D. VON ALTROCK: *Der Handort der Sozialversicherung in Rechtsgefüge*, en «Organisationzswang und Koalitionsfreiheit» (Sozialreform und Sozialrecht, Beiträge zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und zur Sozialpolitik. Festchrift für Walter BOGS), Berlín, 1959, págs. 15 y sigs.

el legislador a efectos de su inclusión en el régimen general de la seguridad Social (138). Respecto de todas ellas, los límites a la renuncia de derechos o beneficios derivará del artículo 4.° del C. c. (139).

D) La renuncia de derechos laborales ante órganos del Estado

1. La doctrina se muestra mucho más inclinada a aceptar renuncias o, con mayor rigor, actos de disposición del trabajador, si unas y otros se llevan a cabo ante órganos del Estado (140). Se dice que en tales casos los órganos o autoridades pueden valorar los matices y circunstancias que concurran, incluído el nivel cultural del trabajador (141).

2. Para el Derecho español, y prescindiendo de los actos de disposición ante órganos sindicales (142), cabría distinguir la actuación de órganos de la Administración laboral y de órganos de la Jurisdicción de trabajo.

---

(138) Me refiero a las personas incluídas en la relación del artículo 61, 2, del texto articulado I; a ellas hay que añadir los funcionarios de empleo (interinos y eventuales), a los que se aplica el régimen general en base al Decreto-ley de 23 de septiembre de 1965 (*BOE* del 25), y a los reclusos (por Decreto de 16 de marzo de 1967, *BOE* del 31). Sobre el concepto de trabajador por cuenta ajena, a efectos del artículo 61, 1, del texto articulado I, es absolutamente válida la delimitación jurídico laboral; cfr. mi artículo *En torno al concepto del Derecho español del trabajo*, en «RT», 1969, núm. 26, páginas 111-115.

(139) Quizá habría que exceptuar, sin embargo, a aquellas personas que han sido objeto de asimilación simplemente a afectos de evitar equívocos, si bien jurídicamente sea hoy clara su condición jurídica de trabajadores; así, por ejemplo, el personal civil no funcionario dependiente de servicios del Estado de carácter civil (me refiero sólo, claro está, a los trabajadores del Estado), las personas que presten servicios retribuídos en entidades o instituciones de carácter benéfico social, etc. A todas ellas, en la medida en que les conviniera el concepto jurídico de trabajador, podría resultarles aplicable el artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo.

(140) Así, J. Pérez Leñero: *Teoría general*, cit., pág. 166: «... sólo una autorización judicial o administrativa sancionaría una tal renuncia beneficiosa *a priori* o *a posteriori*, supliendo así la falta de conocimiento del renunciante».

(141) Cfr. C. H. Camerlynck: *La renonciation*, cit., pág. 632.

(142) El Tribunal Central de Trabajo ha establecido que el artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo no es aplicable a la conciliación sindical «... pues ello llevaría a la conclusión inaceptable de privar de valor y eficacia a dicho acto, cuando precisamente ha sido establecida por el legislador como obligatoria y previa a toda reclamación contenciosa (sentencia de 31 de diciembre de 1964, JS/65 —8—, núm. 1.722). Lo acordado en conciliación sindical tiene fuerza ejecutiva (cfr. art. 55 del TRPL y problemas que sus-

3. Si la Administración laboral se mueve en la línea de su función específica, o función administrativa, y por lo que ahora importa, en su actuación policial, parece contradictorio con la naturaleza de ésta plantear el tema de la licitud de los actos de disposición del trabajador, que en otro caso, de no haber sido conocidos por autoridad administrativa constituída, se hubieran considerado ilegales. Y cuando la Administración laboral desempeña funciones judiciales, resolviendo conflictos y satisfaciendo pretensiones de parte, los problemas y supuestos son paralelos a los que se presentan en la actuación de los órganos de la jurisdicción de trabajo. Habría que observar, no obstante, que en el procedimiento administrativo no juega la incongruencia; el artículo 93 de la ley de Procedimiento administrativo de 18 de julio de 1958 (*B. O. E.* del 18), establece que la resolución administrativa decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del expediente, para lo que la jurisprudencia ha venido exigiendo que tal resolución... «guarde lógica con el planteamiento que entraña el expediente administrativo» (143).

4. El análisis de la renuncia de derechos laborales ante órgano de la jurisdicción laboral obliga a la distinción de una amplísima gama de supuestos, la mayor parte de los cuales no caracterizan negocios jurídicos de renuncia. Con un ánimo sistematizador, simplemente, conviene, pues, diferenciar aquellos supuestos en los que no exista renuncia, las hipótesis de renuncia (material o procesal) y los casos en que se intensifica la protección por parte de los órganos judiciales (144).

5. No puede hablarse de renuncia de derechos, por unas u otras razones, aunque exista *disposición de derechos propios o disposición de derechos ajenos,* en la conciliación judicial, en las transacciones ante el juez, en el sometimiento a determinados medios de prueba en el proceso, al incurrir en defectos procesales, al limitar la pretensión en cuanto al derecho material o supeditar el suplico a los hechos que resulten probados, y tampoco, en un plano negativo, al no ejercitar una acción, al no realizar ciertos trámites o actos, al no alegar parcial o totalmente determinados hechos, al prescin-

---

cita en los comentarios de J. GONZÁLEZ ENCABO, en *Leyes Sociales de España* (MEDINA y MARAÑÓN), 3.ª ed., cit., parte VI, págs. 47-48). Es evidente que si se trata de un acuerdo no cabe hablar de negocio jurídico de renuncia, aunque sí cabe pensar en que el trabajador disponga, con recuencia, de derechos indisponibles.

(143) Cfr. sentencia del Tribunal Supremo —Sala 5.ª— de 15 de junio de 1961.

(144) Problemas generales en U. PROSPERETTI: *Questioni procedurali sulle rinunce e transazioni del lavoratore,* en «Il diritto del lavoro», 1955, I, págs. 189 y sigs.

dir de ciertos medios de defensa, al dejar pasar el momento procesal oportuno para la realización de un acto, etc

En la *conciliación judicial* el magistrado advierte a las partes de los derechos y obligaciones que pueden corresponderles (art. 75 TRPL), y son aquéllas las que adoptan el acuerdo; al existir éste, la renuncia viene desvirtuada, quedando, sin embargo, en pie la posibilidad de que el trabajador ceda en derechos indisponibles, y esa posibilidad es la que determina que el ordenamiento prevea: 1.° Que el magistrado, entendiendo existe lesión grave para alguna de las partes, ordene la continuación del juicio. 2.° Que se conceda una acción para impugnar la validez de la avenencia ante la misma Magistratura (art. 75 TRPL). Sería incierto, no obstante, exagerar el juego de tales medios de salvaguardia (145); quizá por ello el propio legislador impide las conciliaciones judiciales en los casos de mayor gravedad (146).

---

(145) En primer lugar, debido a que normalmente un alto porcentaje de pleitos terminan en la fase de conciliación; además, porque las impugnaciones son absolutamente infrecuentes. Cfr. J. GONZÁLEZ ENCABO, en *Leyes Sociales*, cit., pág. 59: «... es difícil conseguir la anulación de lo convenido en conciliación habida ante la Magistratura de Trabajo..., pues la presencia del magistrado de Trabajo que presidió el acto conciliatorio es absoluta garantía de los litigantes para convenir dentro de los límites legales aquello que les interesara, habiendo de descartarse la posible lesión grave de los derechos de los litigantes al no haber hecho uso de la facultad de hacerles proseguir el juicio; pero es que, además, la aveniencia conseguida bajo la dirección y con la intervención del órgano jurisdiccional, tiene superior fuerza vinculante para las partes conciliadas que el mismo documento autorizado por el productor... como finiquito de cuentas pendientes (en base a la sentencia del Tribunal Supremo de 15 de enero de 1966). También M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Sobre los principios informadores del proceso de trabajo*, en «RPS», 1969, núm. 81, pág. 35, nota 32: «... no conozco ninguna resolución judicial que declare la nulidad de un acuerdo conciliatorio por implicar renuncia de derechos, pese a los muy terminantes extremos del artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo, del que nuestra jurisprudencia no ha sabido sacar el oportuno fruto». Cfr., además, las sentencias del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 1941, A/41, núm. 185, y de 9 de junio de 1954, A/54, núm. 1.786. Una explicación del porqué no es presumible una impugnación con éxito en base a la irrenunciabilidad en M. ALONSO OLEA: *Derecho procesal del trabajo*, Madrid (IEP), 1969, pág. 66. En la doctrina más reciente, cfr. J. RIVERO: *La conciliación judicial en los procesos laborales*, en «Revista de Derecho Procesal Iberoamericana», 1970, núm. 1, págs. 94 y sigs.

(146) Así, en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cfr. arts. 114 de los TRPL de 1958 y 1963: «En esta clase de juicios no procederá la celebración del acto de conciliación». Cfr. L. S. JIMÉNEZ ASENJO y J. A. MORENO MORENO: *Comentarios al procedimiento laboral español*, Barcelona (Ed. Acervo), 1959, II parte, páginas 38-40. En el artículo 122 del TRPL de 1966 ha desaparecido este precepto y, habida cuenta de la derogación del artículo 51 del texto refundido de la Legislación de Accidentes de Trabajo de 1956, habrá de estarse a los preceptos ya citados del texto

En otras avenencias ante el juez (147) ha de aceptarse una conclusión análoga.

El trabajador puede quedar sometido, en el proceso, a la prueba de confesión, pero es claro que un eventual reconocimiento de hechos, perjudicial al trabajador, no implica renuncia de derechos. La doctrina no discute al respecto (148), y en la jurisprudencia española se ha establecido que el juez puede dictar una sentencia absolutoria para el demandado, basándose en las manifestaciones del trabajador; así, por ejemplo, cuando éste afirmó que la hernia que venía sufriendo no tenía relación ninguna con el accidente alegado (149).

El trabajador puede incurrir en defectos procesales de los que se derive, directa o indirectamente, una pérdida de sus derechos materiales; así, por ejemplo, el artículo 72 del TRPL dispone que el magistrado advertirá a la parte de los defectos u omisiones cometidos al redactar la demanda, a fin de que los subsane dentro del sexto día, y de no efectuarse así ordenará

---

articulado I (vid. *supra*, C. c.), a la doctrina jurisprudencial y a la práctica forense, ya que no parece lógico alterar la solución tradicional al respecto.

(147) Aquellas que pueden tener lugar en cualquier momento antes de dictarse sentencia. Es difícil determinar la naturaleza jurídica de estas avenencias. En buena doctrina es diferenciable la conciliación de la transacción («... la eficacia jurídico material del acto de conciliación se origina cuando, efectivamente, se llega a una avenencia o arreglo entre las partes. Entonces puede entenderse que se está ante una hipótesis de convenio que será encuadrable en las figuras de derecho material afines a las renuncias, los desistimientos, los allanamientos y, sobre todo, las transacciones.» Confróntese J. GUASP: *Derecho procesal civil*, Madrid (IEP), 1956, pág. 1246), pero estas avenencias laborales suelen explicarse como transacciones; resultando, entonces, que tales transacciones judiciales no tienen, en ningún caso, en el Derecho español, carácter procesal; así, J. GUASP: Ob. cit., pág. 575, y también, en la doctrina especializada, M. ALONSO OLEA: *Derecho procesal del trabajo*, cit., pág. 65.

(148) Quien confiesa, dice S. LESSONA: Ob. cit., pág. 1303, no lo hace para no poner obstáculos a la pretensión del rival, sino para rendir homenaje a la verdad, en cuanto que se prefiere confesar que perder el proceso a consecuencia de una defensa mal fundada; en la página 1304 distinción respecto de la renuncia en que la confesión consiste en la constatación de un hecho y la renuncia en la abdicación de un derecho. Sobre el carácter acusatorio del proceso de trabajo en España («... en el sentido de que no se impone al magistrado la carga de traer al proceso los medios fácticos y la prueba de los mismos, sino que incumbe a las partes suministrarlos», de modo que... «una vez aportada la prueba al juicio y aceptada por el magistrado, corre la parte el entero riesgo del resultado de esa prueba, sin que pueda evitar lo que le perjudique...») Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Sobre los principios informadores del proceso de trabajo*, cit., págs. 40-42.

(149) Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 1943, A/43, núm. 1102.

el archivo de la demanda (150). Fuera de la observación realizada sobre la infrecuencia de estos supuestos, es grave confundirlos con negocios jurídicos de renuncia de derechos.

El trabajador puede también incluir en el suplico de su demanda una sola parte de un derecho que le corresponde con mayor amplitud; en tal caso, es evidente que quedando viva la acción para reclamar la diferencia, dentro del plazo hábil, no existe renuncia de derechos, por hipótesis (151). Y la jurisprudencia ha resuelto que tampoco es defendible tal renuncia cuando el trabajador se limita a pedir el derecho que resulte de los hechos probados (152).

En la primera parte de este trabajo (153) se hizo una distinción entre renuncia y no ejercicio definitivo del derecho, y la distinción puede proyectarse, naturalmente, al plano procesal (154).

La no realización de determinados trámites o actos durante cierto tiempo puede provocar la caducidad de la instancia, así como el dejar pasar el momento procesal oportuno para la realización de un acto trae consigo la preclusión (155). Caducidad de la instancia y preclusión se diferencian de

---

(150) Sobre los deberes de información del magistrado de Trabajo en el proceso laboral, cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Sobre los principios informadores del proceso de trabajo*, cit., pág. 51, lo que determina la excepcionalidad de pérdida de derechos por la comisión de defectos de orden procesal.

(151) Cfr. la detallada exposición de G. TRIESCHMANN: *Der Vergleich über tatsächliche Voraussetzungen tariflicher Ansprüche*, cit., págs. 90-91, desarrollando las consecuencias de la *Verhandlungsmaxime* en el Derecho alemán.

(152) Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 1945, A/45, número 1.239.

(153) Vid. *supra*, B, texto correspondiente y notas 8 a 11. Consideraciones en un plano filosófico en E. GARCÍA MAYNEZ: *Introducción a la lógica jurídica*, Méjico (FCE), 1951, páginas 214-216: «... el titular de un derecho cuya renuncia no se prohibe tiene dos facultades *optandi*: 1), la que se refiere al ejercicio o no ejercicio del derecho; 2), la referida al ejercicio o no del derecho de renuncia.

(154) Cfr. M. ALONSO OLEA: *Derechos irrenunciables y principio de congruencia*, cit., pág. 322. También, sentencia del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 1929, en *Praxis Laboral, Accidentes de trabajo: concepto, elementos y responsabilidad*, por B. PENDAS DÍAZ, fasc. 40.110, núm. 19.

(155) Caducidad de la instancia, o del procedimiento (terminología de la LEC y LJC, en el primer sentido, o de la LPA, en el segundo); J. GUASP la define como «... la extinción del proceso que se produce por su paralización durante cierto tiempo en que no se realizan actos procesales de parte» (ob. cit., pág. 578). En muy parecidos términos, T. MUÑOZ ROJAS: *Caducidad de la instancia judicial*, Pamplona (Estudio General de Navarra), 1963, pág. 14. En las páginas 40-41 considera la caducidad de la instancia como una manifestación de la preclusión, es decir, una preclusión general o completa del procedimiento.

la renuncia en que aquéllas han de valorarse como hechos, con independencia de que en el proceso laboral no tengan significada importancia (156).

Si el trabajador no alega parcial o totalmente los hechos o determinados hechos, puede derivarse de ello una disposición sobre derechos indisponibles; pero dada la configuración del proceso de trabajo, al amparo del artículo 76 del TRPL, es casi imposible una defensa jurídica contra la conducta del trabajador (157).

Igual ha de decirse para el caso en que el trabajador elimina ciertos medios de defensa a su alcance, por ejemplo, en cuanto al asesoramiento (158), o con mayor frecuencia respecto de algunos medios de prueba. Es solución positiva la de que una vez comenzada cualquier prueba admitida, el magistrado puede acordar que continúe, pese a la *renuncia* llevada a cabo por la parte que la propuso (art. 84 TRPL); pero es indiscutible que el trabajador puede acudir al juicio y no intentar en él determinadas pruebas, de cuya práctica podría derivarse el presupuesto fáctico del reconocimiento del derecho (159). Algo parecido ocurre cuando el trabajador no opone excepciones a su alcance, particularmente la excepción prescriptoria (160).

6. Citados que han sido los supuestos anteriores, hay que plantear ahora aquellos otros que consisten en auténticas renuncias de las que conoce el órgano jurisdiccional. A este respecto creo que debo diferenciar dos casos generales: 1.° El órgano judicial conoce en el proceso de la realización de un acto anterior de renuncia de derechos materiales. 2.° El órgano judicial conoce en el mismo proceso de un acto de renuncia procesal o material. Cada uno de ellos requiere, naturalmente, una atención independiente.

---

(156) Cfr. J. GUASP: Ob. cit., pág. 579: «... a diferencia de la renuncia, desistimiento, allanamiento o acuerdo, que son verdaderos actos jurídicos, unilaterales o plurilaterales, el caso de la caducidad de la instancia no es un acto de ninguna clase sino un hecho: el transcurso del tiempo sin la realización de hechos o actos procesales, dentro de un proceso pendiente y paralizado»; el propio autor explica cómo en el ordenamiento español la caducidad ha perdido parte de su antigua importancia (página 580), y en el proceso laboral no pueden desconocerse sus caracteres de inmediación, oralidad y, sobre todo, concentración. M. RODRÍGUEZ PIÑERO escribe: «... en sentido estricto, la concentración alude a una corrección del principio de preclusión». Cfr. *Sobre los principios informadores del proceso de trabajo*, cit., pág. 62.

(157) Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: Ob. cit., págs. 33-34.

(158) Cfr. art. 10 TRPL: «... la falta de cumplimiento de estos requisitos implica en las partes la renuncia al derecho de emplear abogado o procurador» (último párrafo).

(159) Cfr. art. 80, párrafo 1.° del TRPL. En la doctrina M. RODRÍGUEZ PIÑERO: Ob. cit., págs. 32 y sigs.

(160) Vid. *Infra*, nota 183.

7. Si el juez conoce en el proceso de un acto de renuncia anterior, ello puede tener lugar bien porque la parte se haya dirigido a él solicitando que declare la nulidad de la renuncia efectuada, bien porque el juez sepa de ella en el desarrollo del proceso. La distinción es sumamente importante por lo que respecta a la congruencia o incongruencia de la sentencia que en su día pueda dictarse. Si la parte ha pedido al órgano judicial la declaración de la nulidad de la renuncia, este órgano deberá comenzar por un análisis de los márgenes de renunciabilidad correspondientes a la esfera dispositiva del trabajador; si llega a comprobarse que, en efecto, el trabajador renunció o dispuso de derechos indisponibles, la declaración de nulidad de la renuncia, o del acto de disposición, con sus consecuencias legales, será ineludible. No pueden jugar en el Derecho español, y en perjuicio del trabajador, los obstáculos tradicionales en otros ordenamientos o incluso en el español en otros procesos distintos del laboral; me refiero, por ejemplo, a las figuras de la *Estoppel, Verwirkung* y *teoría de los actos propios*. En el primer caso se valora la apariencia jurídica derivada de una situación en la que se ha venido aplicando una renuncia; la jurisprudencia anglosajona creó la figura del *Estoppel*, que viene a ser una preclusión, que consiste en la imposibilidad de que una parte alegue y pruebe hechos que están en contraste con la apariencia jurídica que ella misma ha creado (161). La *Verwirkung* sale al paso del ejercicio de un derecho con un retraso desleal, es decir, cuando el titular del derecho no se ha preocupado durante mucho tiempo de hacerlo valer, dando lugar con su actitud omisiva a que el adversario de la pretensión pueda esperar objetivamente que aquel titular ya no ejercitará el derecho; así, por ejemplo, en el Derecho alemán se niega que el trabajador pueda reclamar un salario mayor al percibido cuando se ha estado percibiendo continuadamente otro (162). Finalmente, la teoría de los actos pro-

(161) Cfr. el análisis de L. DÍEZ PICAZO: *La doctrina de los actos propios*, cit., página 65.

(162) Cfr., también, L. DÍEZ PICAZO: Ob. cit., págs. 94 y sigs. Es interesante la delimitación que se puede llevar a cabo entre *Verwirkung* y renuncia tácita (vid. *supra*, nota 5), en el Derecho alemán, con base en el BGB. La *Verwirkung* encuentra su fundamento en el § 242 del BGB, y la renuncia tácita en el 157. Para poder pensar en una renuncia tácita es menester que exista una declaración de voluntad tácitamente admitida por medio de una conducta concluyente; la *Verwirkung*, por el contrario, se mueve en un círculo objetivo y es, por ello, independiente de la voluntad del titular del derecho. La irrenunciabilidad de un derecho no excluye la inadmisibilidad de su ejercicio en caso de *Verwirkung*. Otras diferencias en BRAND: *Verjährung, Verwirkung, Ausslussfristen und Vergleichsverzichte bei Arbeitnehmern im öffentlichen Dients*, en «RiA», 1960, págs. 20 y sigs. Agudas observaciones en el ámbito laboral en H. C. NIPPERDEY: *Beiträge zum Tarifrecht*, cit., págs. 51 y sigs. En la jurisprudencia

pios, aplicada por la jurisprudencia española, y basada en la *improbitas*, no suele aceptarse en el ámbito laboral al menos por lo que al trabajador respecta (163). Por el contrario, al trabajador podrá oponerse la prescripción del derecho, y de oficio el órgano jurisdiccional podrá apreciar su caducidad o decadencia (164).

Cuando el juez conoce en el desarrollo del proceso, y sin alegación de parte, una renuncia anterior de un derecho indisponible del trabajador se produce cabalmente el choque de dos principios reconocidos en la ley: el principio de la irrenunciabilidad y el principio de la congruencia de las sentencias (165). La jurisprudencia se manifiesta vacilante, pero, en general, hace prevalecer el principio de la irrenunciabilidad; «los beneficios que en la legislación laboral, protectora del trabajador, se le reconocen y otorgan, no son renunciables, y por tanto, de oficio, por los Tribunales, deben serle concedidos, aunque los interesados no los hubieran solicitado de manera expresa, dado el carácter tutelar de las leyes laborales, desprendiéndose, en consecuencia, que no tiene realidad tal incongruencia» (166). En la doctrina se ha pretendido salvar la contradicción recogiendo una serie de interesantes casos (167): «lo que el magistrado trata de hacer es corregir los olvidos del accidentado demandante»; «no tanto se contraría la voluntad declarada de las partes, como se interpreta ésta de modo acorde con su verdadera e

---

española no se ha aceptado la figura pese a que pueden encontrarse supuestos concretos que parecen situarse en una línea semejante; así, la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de mayo de 1934, A/34, núm. 931, estableció que si el trabajador, ostentando derecho a habitación, abandona voluntariamente la que a su disposición puso la empresa, carece de derecho a reclamar a los dieciséis años de esa renuncia, y como indemnización de perjuicios, el importe de los alquileres satisfechos por los distintos arrendatarios que ocuparan la casa durante dicho lapso de tiempo.

(163) Cfr. L. DÍEZ PICAZO: Ob. cit., pág. 60; va contra sus propios actos, quien ejercita un derecho que anteriormente ha renunciado (pág. 109); pero actos propios y renuncia tácita son conceptos no sólo inconfundibles sino incluso inconciliables, pues donde haya actos propios no podrá hablarse de renuncia, y viceversa (pág. 163). La aplicación de la teoría en la esfera laboral se viene rechazando (sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 1933, A/33, núm. 250, y 18 de noviembre de 1940, A/40, núm. 1.049) o condicionando (sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 1968, A/68, núm. 223, que aplica la teoría en un supuesto en que hubo transacción).

(164) Vid. *supra*, nota 11.

(165) Cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: Ob. cit., pág. 32, especialmente nota 27.

(166) Cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1961, A/61, número 1.596.

(167) Cfr. el análisis sistemático de M. ALONSO OLEA: *Derechos irrenunciables y principio de congruencia*, cit., págs. 327-328.

interna voluntad»; «el magistrado no amplía por propia iniciativa la petición de la demanda, sino que da a ésta su verdadero contenido y fundamento legal» (sentencia del Tribunal Supremo de 24 de mayo de 1949, A/49, n. 883); pero, en definitiva, la doctrina a quien vengo siguiendo concluye que tales esfuerzos han ido demasiado lejos. «En ellos se está infringiendo el principio de congruencia y se está desnaturalizando la misión de los órganos jurisdiccionales, que, como los administrativos, pasarían a resolver todo lo que, pedido o no, resulte del expediente. Sin finalidad práctica, además, porque si existe una voluntad deliberada y contumaz de omisión en el ejercicio del derecho irrenunciable, ésta no queda vencida por la sentencia puesto que basta con no ejecutar ésta, ni aun con la ejecución de oficio, por cuanto el beneficiado puede seguir negándose a percibir las prestaciones» (168). Esta posición no resulta tampoco convincente, y ello porque: 1) Se presenta como excesivamente formalista. 2) En último término, importa menos la transformación del proceso que la lesión de los derechos del trabajador (169). 3) Entre un principio genérico de derecho procesal y un principio específico de derecho material debe prevalecer abiertamente el segundo (170). 4) Las reservas sobre la conducta ulterior del beneficiado tras la sentencia llevan a un terreno absolutamente extrajurídico, fuera de toda posible valoración apriorística.

8. Pero puede ocurrir también que el órgano judicial conozca en el proceso de la renuncia que en él se lleve a cabo por el trabajador; tal renuncia puede ser, siguiendo el esquema que vengo trazando, o a la pretensión procesal o al derecho material que sirve de fundamento a la pretensión.

Procesalmente hay que hacer referencia al desistimiento (si el trabajador actúa como demandante) o al allanamiento (si el trabajador actúa como demandado). La doctrina ha llevado a cabo la distinción entre el desistimiento (o renuncia a los actos del juicio) y la renuncia de la acción o renuncia material. Los dos tienen en común ser declaraciones unilaterales de voluntad, pero se distinguen en que mientras que el desistimiento entraña un abandono de la pretensión procesal, la renuncia de la acción, en cuanto implica

(168) Cfr. M. ALONSO OLEA: Ob. cit., págs. 328-329.

(169) Ya la doctrina se hace eco de la necesidad que supone para el proceso de trabajo la especialidad de la búsqueda de la verdad material; cfr. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: Ob. cit., págs. 76-77.

(170) Cfr. J. MENÉNDEZ-PIDAL: *La renuncia y el desistimiento en lo social*, cit., página 559: «... el juez deberá declarar de oficio la nulidad de la renuncia inválida».

el reconocimiento de que es infundada, afecta al derecho material e impide definitivamente la apertura de un nuevo proceso (171). El desistimiento del trabajador es admisible en la medida en que posteriormente pueda intentar la defensa de su derecho —a salvo de que éste haya caducado o prescrito o se trate de un recurso— y el problema que cabe plantear es fundamentalmente el de su naturaleza unilateral o bilateral (172). En cuanto al allanamiento se suscitan mayores dificultades, ya que lo que el allanamiento tiene por objeto, según Guasp, no es la pretensión del actor, sino la oposición a la misma, «y el abandono de tal oposición vincula al derecho objetivo los efectos que el allanamiento produce». En la medida en que el allanamiento obliga al juez al reconocimiento de la pretensión en el fallo, en el proceso laboral recobrará toda su importancia la facultad del órgano judicial para rechazar la pretensión si estima que el objeto del litigio está sustraído al poder dispositivo de las partes (173).

Materialmente puede ocurrir que el trabajador abandone un derecho laboral indisponible: se está entonces en presencia de lo que los procesalistas denominan renuncia de la acción o simplemente renuncia (174). En cuanto

---

(171) Cfr. M. DE LA PLAZA: *Derecho procesal civil español*, Madrid (RDP), 3.ª edición, 1951, págs. 538-539.

(172) Cfr. J. GUASP: Ob. cit., pág. 569; en relación con la prescripción, sentencia del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 1924. *Gaceta*, 27 de junio de 1925, y S. ALARCÓN: *Código del trabajo*, cit., tomo II, pág. 469. Sobre la naturaleza, GUASP mantiene la unilateralidad «... aunque en ocasiones sea necesaria la aceptación de la parte contraria; ésta puede ser una condición para que la renuncia produzca sus efectos normales, pero no para que exista válidamente» (pág. 569). La teoría bilateral ha sido mantenida por V. FAIREN GUILLÉN: *El fundamento de la bilateralidad del desistimiento en la primera instancia de nuestro proceso civil*, en «ADC«, 1949, págs. 899 y sigs., en especial, pág. 909, encontrando el fundamento no en la *cuasi* contractualidad de la *litis contestatio* sino en la vinculación del actor al proceso incoado; para el régimen jurídico del desistimiento, cfr. M. DE LA PLAZA: *Derecho procesal civil*, cit., págs. 539 y siguientes.

(173) Cfr. J. GUASP: Ob. cit., págs. 572-574; en la jurisprudencia se ha mantenido que al allanamiento no puede concederse mayor fuerza obligatoria que a la propia avenencia, que no prevalece cuando el magistrado no la aprueba por lesiva: sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marrzo de 1940, el régimen del allanamiento en M. DE LA PLAZA: Ob. cit., págs. 544 y sigs., en especial pág. 547.

(174) J GUASP: Ob. cit., pág. 567, la define como una declaración de voluntad del demandante o del demandado por la que se abandona el derecho alegado como fundamento de la pretensión procesal o de la oposición a la pretensión procesal: «... el hecho de que los efectos jurídicos procesales que la renuncia produce no estén originados inmediatamente por ella, sino por la resolución judícial que la recoge, impide, sin embargo, considerarla como un verdadero negocio jurídico».

que se trate, en efecto, de un derecho indisponible, el magistrado de Trabajo no podrá aceptarla (175).

9. La protección del órgano jurisdiccional se intensifica en los procedimientos de oficio (176) o en los casos en que se parte de un reconocimiento de derechos en sentencia precedente, al amparo de lo establecido en el artículo 202 del TRPL (177). En este caso el problema más complejo tiene lugar cuando la sentencia gana firmeza; la doctrina admite entonces la transacción y considera que la renuncia será siempre inválida (178); solución acorde con la que quedó expresada al analizar la renuncia en el marco del contrato de trabajo, rechazando la distinción entre renuncia a derechos futuros y a derechos consolidados (179) y sobre la base de admitir que son irrenunciables los derechos fijados en sentencia firme (180).

No obstante, hay que encontrar en el Derecho español una serie de limitaciones a la defensa judicial de derechos indisponibles. Así, por citar algunos ejemplos, no hay posibilidad alguna de conocer nuevamente sobre litigios fenecidos por sentencia firme, con base en la alegación del trabajador de que en el anterior litigio hubiera habido renuncia de derechos (181); ninguna limitación se opone tampoco al desistimiento de los recursos interpuestos contra senten-

---

(175) A. MASSARI: *Rinuncia agli atti del giudizio*, en «Novissimo Digesto italiano», Turín (Unione Tipografico), 1968, XV, pág. 1157, afirma que la renuncia es una pura facultad potestativa de la parte que sólo encuentra límite en la disponibilidad del derecho subjetivo... sin necesidad de aceptación por la otra parte. Por su parte, M. DE LA PLAZA: Ob. cit., pág. 544, opina, refiriéndose a la sentencia absolutoria, que el juez, antes de tal dictado, deberá comprobar «... si la acción es o no renunciable», con cita de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 1.ª, de 28 de junio de 1949.

(176) Cfr. arts. 133 a 136 TRPL; también M. ALONSO OLEA: *Derecho Procesal del Trabajo*, cit., págs. 117 y sigs.; M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Sobre los principios informadores*, cit., págs. 36 y sigs.

(177) Sus antecedentes se remontan a la ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931 (art. 64, 2), y a la ley de 10 de noviembre de 1942 (art. 1.º).

(178) Cfr. L. DE LA TORRE ARREDONDO: *Aspectos singulares de nuestro Derecho del trabajo*, cit., págs. 546-547, y sentencias citadas del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 1927, 8 de mayo y 6 de octubre de 1932, 9 de junio de 1954 y, sobre todo, 10 de marzo de 1958.

(179) Vid. *supra*, C), a), b'). En la doctrina, L. DE LA TORRE: Ob. cit., pág. 546.

(180) Cfr., para un supuesto de salario, R. GARCÍA DE HARO: *El salario como crédito privilegiado*, cit., pág. 241, nota 51. El problema de si son o no renunciables los derechos patronales reconocidos en J. GONZÁLEZ ENCABO: *Leyes sociales*, cit., página 176, con cita a la sentencia de 23 de mayo de 1966.

(181) Cfr. la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 1966, A/66, número 5.439.

cias de la Magistratura de Trabajo, en cuanto que tal desistimiento se interpreta como el reconocimiento de la justicia del fallo de instancia, y, como razonó la doctrina tradicional, si no es obligatoria la interposición de recursos contra el fallo, tampoco puede estar prohibido el desistimiento de los interpuestos (182); en último término, aunque el trabajador tenga ganada prescripción a su favor, en relación, por ejemplo, con una falta determinante de despido, el no alegarla no se salva con la actuación de oficio (183), pese a que la doctrina entendió que si la no alegación era voluntaria se estaba en presencia de un auténtico negocio jurídico de renuncia (184).

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

(182) Cfr. la opinión de S. ALARCÓN: *Código del trabajo*, cit., tomo II, pág. 469.

(183) Así, entre muchas, cfr. sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 1969, A/69, núm. 1.172: «... porque tal excepción (prescripción) no fue alegada ni discutida en la instancia, tratándose, por tanto, de una cuestión nueva, inadmisible en este recurso extraordinario» (de casación). En la doctrina J. PÉREZ LEÑERO: *Teoría general*, cit., pág. 171.

(184) Cfr. J. MENÉNDEZ PIDAL: *La renuncia*, cit., pág. 556.