

El principio de irrenunciabilidad en el código del trabajo chileno

The principle of irrenunciability in the Chilean labor code

Le principe d'inaliénabilité dans le code du travail chilien

Pedro Pablo Irureta Uriarte

 <https://orcid.org/0009-0000-6589-6504>

Universidad Complutense de Madrid. España

Correo electrónico: ppirureta@gmail.com

Recepción: 29 de enero de 2023

Aceptación: 26 de febrero de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2024.39.19471>

RESUMEN: El principio de irrenunciabilidad ha sido consagrado en el Código del Trabajo chileno, como una garantía frente a actos de abandono unilateral de derechos legales. De esta manera, el legislador no circunscribe la irrenunciabilidad como una figura propia ni de intangibilidad ni de indisponibilidad. Por el contrario, el legislador la estructura como una prohibición de abdicar libremente del ejercicio de un derecho legal que ya ha sido adquirido por su titular, sin contraprestación, y dejando abierta la puerta a supuestos de transacción (aun cuando ello ocurra durante la vigencia del contrato). Más allá de la irrenunciabilidad, opera la inderogabilidad de la norma laboral, la cual permanece durante toda la vigencia del vínculo contractual y permite asegurar la adquisición del derecho.

Palabras clave: derecho del trabajo, irrenunciabilidad, principios de derecho laboral.

ABSTRACT: The principle of inalienability has been recognized in the Chilean Labor Code as a guarantee against acts of unilateral abandonment of legal rights. In this way, the legislator does not circumscribe the inalienability as an own figure of either intan-

gibility or unavailability. On the contrary, the legislator structures it as a prohibition to freely abdicate the exercise of a legal right that has already been acquired by its owner, without consideration, and leaving the door open to assumptions of transaction (even if this occurs during the contract). Beyond the inalienability, the non-derogation of the labor law operates, which remains during the entire validity of the contractual link and ensures the acquisition of the right.

Keywords: labor law, inalienability, principles of labor law.

RÉSUMÉ: Le principe d'inaliénabilité a été inscrit dans le Code du Travail Chilien en tant que garantie contre les actes d'abandon unilatéral des droits légaux. Ainsi, le législateur ne circonscrit pas l'inaliénabilité comme sa propre figure ou l'intangibilité ou l'indisponibilité. Au contraire, le législateur la structure comme une interdiction d'abdiquer librement l'exercice d'un droit légal déjà acquis par son titulaire, sans contrepartie, et laissant la porte ouverte aux cas de transaction (même lorsque celle-ci se produit pendant la validité du contrat). Au-delà de l'inaliénabilité, opère la non-dérogation du droit du travail, qui demeure pendant toute la durée de validité de la relation contractuelle et permet d'assurer l'acquisition du droit.

Mots-clés: droit du travail, inaliénabilité, principes du droit du travail.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *La evolución de la irrenunciabilidad en la legislación laboral chilena.* III. *La inderogabilidad normativa, la renunciabilidad y la indisponibilidad de derechos.* IV. *La irrenunciabilidad de derechos en el código del trabajo.* V. *Los actos de renuncia a través de la transacción.* VI. *Conclusiones.* VII. *Bibliografía.*

I. Introducción

El denominado “principio de irrenunciabilidad” es, probablemente, una de las figuras más emblemáticas del sistema de garantías que existe en el derecho del trabajo, y una consecuencia natural de su propia *ratio legis*.¹ Su reconocimiento es casi simultáneo con la aparición de la legislación laboral, y refleja el carácter esencialmente tutelar de dicha normativa, permitiendo estructurar un delicado equilibrio entre orden público laboral y libertad de empresa. Si el desarrollo del ordenamiento jurídico del trabajo ha estado orientado por una función protec-

¹ Por todos, Guidotti, Franco, “Il fondamento giuridico dell'indisponibilità del diritti del prestadore di lavoro”, *Il Diritto del lavoro*, Italia, año 29, 1955, p. 365; y Giugni, Gino, “Le rinunzie e le transazioni del lavoratore: riesame critico”, *Il Diritto del Lavoro*, Italia, año 44, 1970, p. 3.

tora y de reequilibrio de intereses, entonces, para ello, el principio de irrenunciabilidad ha resultado fundamental.

La garantía de la irrenunciabilidad ha permanecido en los textos laborales a pesar de la evidente transformación que han vivido algunas de sus figuras más clásicas. Si bien es cierto que en muchos casos se ha podido observar una mayor armonía entre la racionalidad económica y el carácter tutelar de las normas laborales, ello no ha impedido que, este principio, se mantenga como el mecanismo idóneo para asegurar el cumplimiento de los fines del derecho del trabajo.

Pero esta garantía no se explica, exclusivamente, por un interés individual del trabajador; también se conecta con una función más amplia de tutela del interés general: si no existiera la irrenunciabilidad, la disponibilidad sería la regla general, y la protección que proclama el sistema de derechos laborales quedaría desvirtuada y vacía de contenido. Por el contrario, el reconocimiento expreso de la irrenunciabilidad deja al descubierto el carácter imperativo y de derecho necesario, que presentan las normas laborales, cuestión que obliga a rechazar cualquier pretensión omisiva de esta garantía.² De este modo, se reconoce que los intereses que se encuentran en juego, dentro del orden laboral, no pueden estar relegados a la mera autonomía contractual, cuestión que por lo demás es coincidente con la hipótesis que plantea el artículo 12 del Código Civil (CC), el cual prohíbe las renunciaciones que no miran únicamente al interés individual del renunciante, así como aquellas en que no esté prohibida su renuncia.³ En este contexto, cualquier supuesto de abandono de un derecho laboral debe estar expresamente permitido en la ley, ya que, en este ámbito, la regla general es la irrenunciabilidad, y la excepción su disponibilidad.⁴

El carácter irrenunciable de la legislación laboral deja al descubierto, por otra parte, que dentro del diseño de la norma, no cabe sino ejecutar el mandato del

² Barassi, Ludovico, *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Alfa, 1949, p. 105; y Ramos, Margarita Isabel, *La garantía de los derechos de los trabajadores (irrenunciabilidad e indisponibilidad)*, Valladolid, Lex Nova, 2003, p. 31.

³ Alessandri, Arturo, Somarriva, Manuel, y Vodanovic, Antonio, *Tratado de Derecho Civil*, 7a. ed., Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2011, p. 341. Véase, además, Ojeda, Antonio, *La renuncia de derechos del trabajador*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1971, p. 27; y Escribar, Héctor, *Tratado de derecho del trabajo*, t. 1, Santiago, Zig-Zag, 1944, p. 253.

⁴ Un ejemplo se encuentra en el actual artículo 159 núm. 2 del Código del Trabajo chileno, donde el legislador admite expresamente la renuncia al empleo; en el artículo 68 del CT, que permite que, el feriado progresivo, “sea susceptible de negociación individual o colectiva”; o en el artículo 243 del CT, cuando el fuero laboral termina por “renuncia al sindicato”.

legislador.⁵ Si las normas laborales son imperativas, entonces la hipótesis regulada debe ser perentoriamente cumplida por los intervinientes. Desde esta perspectiva, la imperatividad se estructura como un concepto esencial de la norma laboral, cuestión que la convierte en inderogable,⁶ ya que permite establecer las condiciones y premisas sobre las cuales se puede desplegar la autonomía de la voluntad. Como ha dicho Mazzotta, el sistema está diseñado para garantizar la protección obligatoria,⁷ cuestión que resalta el valor de la imperatividad.

La irrenunciabilidad de derechos laborales es de aquellas figuras que son frecuentemente invocadas, pero sobre las cuales no ha existido un estudio pormenorizado y unitario dentro del Derecho del Trabajo chileno. La mayoría de los textos nacionales se refieren a esta garantía de manera general, como si se tratase de una figura previamente conocida y sobre la cual no existen problemas interpretativos. No obstante, la regulación de esta materia en el Código del Trabajo (CT) chileno es bastante más restringida de lo que inicialmente podría esperarse, y se aleja de cualquier pretensión que intente asimilar irrenunciabilidad con indisponibilidad. Debido a lo anterior, en el presente artículo se analizan los alcances de esta particular regla del ordenamiento laboral, colocando énfasis en la norma del artículo 5o., inciso segundo, del Código del Trabajo. Con todo, y dada la extensión del presente artículo, se han excluido expresamente de este análisis figuras especiales vinculadas a la irrenunciabilidad, como son la

⁵ Fabris, Piera, *L'indisponibilità dei diritti dei lavoratori*, Milán, Dott, 1978, pp. 29 y ss. A mayor abundamiento, Bayón, Gaspar y Pérez, Eugenio, *Manual de derecho del trabajo*, vol. 1, Madrid, Marcial Pons, 1969-70, p. 247; y Macchiavello, Guido, *Derecho del trabajo*, t. 1, Santiago, Fondo de Cultura Económica, 1986, p. 432. A nivel de la jurisprudencia chilena, véase, además, *Sambueza con Banco del Estado*, Corte Suprema, casación en la forma y en el fondo, Rol núm. 4513-1997. Sin Rol. RDJ T. XCVI, sec. 3a., 7 de julio de 1999; *Meirone con Ecovesa*, Corte Suprema, Sin Rol. RDJ T. XCIII, sec. 3a., 06 de mayo de 1996; y *Leyton con Caja de Compensación Los Héroes*, Corte de Apelaciones de Santiago, recurso protección, Rol núm. 47-2003, 19 de mayo de 2003.

⁶ Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, nota 2, p. 36. Véase, también, y entre otros, Plá, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 4a. ed., Montevideo, FCU, 2015, p. 122; Pasco, Mario, “En torno al principio de irrenunciabilidad”, en Pasco Cosmópolis, Mario (coord.), *En torno a los principios del derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2005, p. 69; y Ferro, Víctor, “El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional”, en *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Lima, Grijley, 2009, p. 168. En el plano jurisprudencial, véase *Ingesur con Navarro*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 2804-2003. RDJ T. CI, sec. 3a., 27 de mayo de 2004; y *Morales con Bata*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 1480-2003. RDJ T. CI, sec. 3a., 29 de abril de 2004.

⁷ Mazzotta, Oronzo, *Diritto del Lavoro*, 6a. ed., Milan, Giuffré Editore, 2016, p. 880.

novación, el desistimiento, la prescripción y caducidad de derechos laborales. También se ha excluido, el estudio de la irrenunciabilidad en el ámbito de la autonomía colectiva.

II. La evolución de la irrenunciabilidad en la legislación laboral chilena

Como se ha dicho, en Chile, el carácter irrenunciable de las normas laborales ha estado presente desde los orígenes de la legislación social. Antes de la incorporación de esta normativa, la autonomía contractual era la regla general y regulaba cualquier prestación de servicios.⁸ No obstante, las primeras manifestaciones legislativas ya evidenciaban una propuesta de irrenunciabilidad para los derechos legales. Así se refleja, por ejemplo, en la Ley del Descanso Dominical de 1907, la cual contenía una referencia acotada de esta garantía en el sentido de que el descanso semanal debía ser “obligatorio e irrenunciable para los menores de dieciséis años para las mujeres”.⁹ La misma lógica seguía el artículo 2o. de la Ley de Sala Cuna de 1917 (en el entendido de que era irrenunciable para la madre trabajadora el tiempo destinado a amamantar a sus hijos); y el artículo 17 de la Ley sobre Indemnizaciones por Accidentes del Trabajo de 1916, el cual establecía que los derechos derivados de esa normativa, “así como las indemnizaciones y rentas a que den lugar, no pueden renunciarse, ni cederse, ni compensarse, ni embargarse, y, en general, es nulo todo acto contrario a las disposiciones de esta ley”.¹⁰ Este tipo de normas ya comenzaban a evidenciar el rol que se le asignaba a este incipiente ordenamiento, como un garante de los derechos del trabajador.

Curiosamente, la Ley núm. 4.053 (de 1924), sobre el contrato de trabajo, no estableció un enunciado tan perentorio con respecto a la irrenunciabilidad, aun cuando su artículo 1o. se encargaba de reafirmar la preferencia de las normas laborales, por sobre las disposiciones generales.¹¹ No ocurría lo mismo con la Ley núm. 4.059 (de 1924), relativa a los empleados particulares, la cual expresamente consagraba en su artículo 4o. una disposición clásica de irrenunciabili-

⁸ Véase, Rojas, Irene, “El modelo normativo del sindicato en las Leyes Sociales de 1924”, *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, Chile, núm. 38, 2016, p. 311.

⁹ Artículo 1o., Ley núm. 1990, de 1907.

¹⁰ Ley núm. 3.185, de 1917; y Ley núm. 3.170, de 2016.

¹¹ Dicho artículo señalaba que el “contrato de trabajo, tanto individual, como colectivo se reñirá por las disposiciones de la presente lei con preferencia a las leyes jenerales” (*sic*).

dad: “Es nula toda estipulación que prohíba a los empleados unirse y asociarse libremente o que importe renuncia de cualquiera de los derechos que a su favor consagra esta ley”.

El Código del Trabajo chileno de 1931 mantuvo la orientación expresada por sus antecesores legales, pero amplió la cobertura de la irrenunciabilidad. En efecto, el pretérito artículo 575 (665) de dicho código estableció que los “derechos otorgados por las Leyes del Trabajo son irrenunciables”. De esta manera, se incorporaba dentro de la garantía tanto al contrato de trabajo celebrado por obreros como por empleados, sin perjuicio de que otras normas de ese texto legal establecieran la irrenunciabilidad para casos particulares (*v. gr.*, el derecho de alimentación del hijo por parte de la madre trabajadora, o la irrenunciabilidad de los permisos de maternidad, a que se referían los artículos 162 y 318, respectivamente). La importancia que tuvo la consagración del antiguo artículo 575 (665) fue de tal magnitud, que el código de 1931 estructuró la irrenunciabilidad como un pilar del orden público laboral, y no como una simple norma protectora de intereses particulares.

La orientación legislativa recién expresada se mantuvo durante toda la vigencia del código de 1931, e incluso en la versión original del Decreto Ley núm. 2.200 de 1978, demostrando con ello la importancia que, la cultura laboral chilena, le otorgaba a este principio de irrenunciabilidad. Con todo, el criterio inicial del Decreto Ley núm. 2.200 fue modificado a poco andar, ya que la Ley núm. 18.372, de 1984, circunscribió esta regla en una redacción que perdura hasta el día de hoy. De esta manera, a partir del año 1984 se modificó la estructura de la irrenunciabilidad al disponer que los “derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. Se trata, sin lugar a dudas, de un cambio relevante que circunscribe la garantía al simple acto de renuncia abdicativa y unilateral acaecido durante el tiempo de ejecución del contrato.¹²

Lo que ocurrió es que, bajo el amparo del código de 1931, la discusión dogmática y jurisprudencial estuvo abocada a resolver tres problemas interpretativos.¹³ El primero de ellos, referido a si la irrenunciabilidad se vinculaba sólo a los derechos del Código del Trabajo, o sí, por el contrario, abarcaba cualquier

¹² Thayer, William, y Novoa, Patricio, *Manual de derecho del trabajo*, 6a. ed., t. 4. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2021, p. 23.

¹³ Véase Lagos, Gustavo, *Derecho del trabajo*, Santiago, Universitaria, 1957, p. 7.

derecho de las leyes de naturaleza social; en segundo lugar, se buscaba determinar si, la irrenunciabilidad de derechos, sólo se aplicaba al trabajador o también al empleador; y por último, se intentó determinar si la irrenunciabilidad estaba centrada exclusivamente en la renuncia anticipada de derechos, o si también afectaba a los derechos ya devengados (entendiendo por tales, las prestaciones que se adeudan por servicios ya realizados).

En el primer caso, la doctrina de la época fue enfática en concluir que el pretérito artículo 575 (665) del código establecía una irrenunciabilidad amplia y referida a todos los derechos reconocidos por las leyes del trabajo (y no sólo a los del código).¹⁴ En la segunda de las cuestiones planteadas, la jurisprudencia dictada bajo la vigencia del código de 1931, era bastante uniforme en concluir que la irrenunciabilidad obligaba, también, al empleador, pues uno de los objetivos principales que tenía el orden laboral era civilizar precisamente el poder empresarial.¹⁵ Por último, con respecto a la cobertura temporal de la renuncia, lo cierto es que la jurisprudencia mayoritaria estimaba que esta garantía no impedía la renuncia de derechos ya adquiridos en virtud de una prestación efectivamente realizada y que podían extinguirse por la celebración de un finiquito.¹⁶

En el fondo, se partía de la base de que la renuncia no podía ser anticipada, y que tampoco tenía lugar durante la vigencia de la relación laboral; pero nada impedía que ella se ejerciera libremente con respecto a derechos ya devengados una vez extinguida la relación laboral.¹⁷ Lo que primaba en estos criterios era una exigencia de certeza jurídica de los finiquitos y de estabilidad de las relaciones jurídicas, sin perjuicio de la visión asumida por los tribunales, en orden de que, una vez terminado el contrato de trabajo, no podía limitarse la libertad del sujeto para disponer de sus propios derechos. Y este fue el criterio que asumió en su momento la Ley núm. 18.372 (de 1984).

¹⁴ Escribar, Héctor, *op. cit.*, p. 253.

¹⁵ Véase, por todas, *Universidad de Concepción*, Corte Suprema, queja, Sin Rol. RDJ T. XXXIII, sec. 1a., 18 de agosto de 1936, p. 444. Para un estudio de esta temática en la actual etapa de evolución del derecho del trabajo chileno, véase Quiróz, Felipe, “Las manifestaciones del principio protector laboral sólo son aplicables en beneficio del trabajador”, *Derecho y Justicia*, Chile, núm. 4, 2014, pp. 139 y ss.

¹⁶ Por todas, *Compañía Salitrera en Liquidación*, Corte Suprema, queja, Sin Rol. RDJ T. XXXII, sec. 1a., 23 de noviembre de 1934; *Conrads Greve con Raab, Rochette*, Corte Suprema, queja, Sin Rol. RDJ T. XXXVII, sec. 1a., 27 de julio de 1939.

¹⁷ Lagos, Gustavo, *op. cit.*, p. 9. A nivel jurisprudencial véase *Caja de Crédito Minero*, Corte Suprema, queja, Sin Rol. RDJ T. II, sec. 3a., 19 de mayo de 1952.

A partir de dicha reforma legal, la estructura de la irrenunciabilidad ha permanecido intacta en la legislación laboral chilena, supeditando su aplicación sólo al período de vigencia del contrato, y admitiendo la validez de la renuncia celebrada con posterioridad a la relación laboral. Asimismo, se trata de una regulación que se aleja de la indisponibilidad y opta por la prohibición de un acto unilateral de derechos, sin contraprestación, dejando abierta la puerta a supuestos de transacción (aun cuando ello ocurra durante la vigencia del contrato).

III. La inderogabilidad normativa, la renunciabilidad y la indisponibilidad de derechos

La irrenunciabilidad de derechos tiene que convivir con tres figuras que modalizan y explican sus alcances: la intangibilidad, la inderogabilidad y la indisponibilidad. De estos tres conceptos, el de la intangibilidad es probablemente el que genera mayores dificultades prácticas. En efecto, la intangibilidad supone la imposibilidad, que un derecho laboral sea limitado a través de otras normas de similar o superior jerarquía. De esta manera, la intangibilidad se estructura como una especie de *principio de irreversibilidad o de progresividad*, que concibe al sistema normativo en una lógica de escalera ascendente, que no admite la posibilidad de que, otras normas jurídicas, dejen sin efecto beneficios ya otorgados por el orden laboral. Si bien está recogido en algunos instrumentos internacionales, este tipo de principios dejan al descubierto una aspiración más programática que operativa, aplicable por lo demás a todos los derechos fundamentales.¹⁸ Por ello, en la mayoría de los casos, la intangibilidad es planteada como una aspiración; pero no como un elemento estructural de la irrenunciabilidad de derechos. Si así fuera, el sistema jurídico carecería de adecuados mecanismos de adaptación a nuevas realidades, cuestión que incluso podría inmovilizar el ámbito de la autonomía colectiva.

¹⁸ Por excepción, la lógica de la intangibilidad ha sido recogida en el artículo 35 de la Constitución de Ecuador: “El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento”. También parece recogerla el numeral 8o. del artículo 19 de la Constitución de la OIT, que reitera el criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador en la aplicación de una regla laboral. Sobre el particular, véase, además, Pasco, Mario, *op. cit.*, p. 71.

Una cuestión distinta ocurre con la inderogabilidad, y la consecuente imperatividad, de la norma laboral. Esta figura prohíbe invasiones externas de los espacios ya cubiertos por la ley, sin perjuicio de que, en determinados casos, sea la propia legislación la que permita abrir escenarios acotados de invasión.¹⁹ Lo anterior obliga a distinguir supuestos de inderogabilidad relativa y absoluta. La *inderogabilidad absoluta*, o de *derecho necesario absoluto*, no deja espacio para modificaciones contractuales y se centra en mandatos de prohibición, donde la infracción se sanciona con la nulidad. Un ejemplo de ello se regula en el artículo 18 del CT, el cual es perentorio al disponer que “queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales”; o también en aquellos casos en que se establece un mandato imperativo máximo (*v. gr.*, la duración de la jornada ordinaria de trabajo “no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”). Una hipótesis legal como esta, no deja espacio para una modificación normativa a través de la autonomía individual o colectiva, y su infracción sólo podrá traer aparejada la nulidad absoluta de la cláusula, o pacto que contiene la renuncia prohibida.²⁰ Aun cuando no existe una regla expresa, todo indica que esa es la lógica que subyace en el inciso tercero, del artículo 5o. del CT, cuando señala que los “contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”. Si se lee con detenimiento, esta disposición legal está señalando que en aquellas materias en que no se puede pactar, se produce una inderogabilidad absoluta.

A diferencia de los casos anteriores, en la inderogabilidad relativa se admite una relación de *suplementariedad* o de *complementariedad* —fundamentalmente a través del instrumento colectivo o el acuerdo individual— a fin de mejorar los mínimos legales, o bien, para contribuir con el legislador en el desarrollo integral de una materia.²¹ Un supuesto ilustrativo puede observarse en la norma del

¹⁹ D’Eufemia, Giuseppe, “Norme inderogabili e interessi legittimi nel rapporto di lavoro”, *Rivista di Diritto del Lavoro*, Italia, año 21, 1969, pp. 14 y ss.

²⁰ En el mismo sentido, el inciso quinto del artículo 195 del CT chileno: “Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérpera”; y el inciso primero del artículo 357 del CT: “Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo”.

²¹ Véase, Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, p. 104; y De la Villa, Luis Enrique, “El principio

inciso quinto del artículo 38 del CT, para el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, donde la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en el código, “salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses”. Como se puede observar, se trata de una clara relación de complementariedad en la cual un acuerdo individual puede mejorar, perfeccionar o integrar el diseño legal mínimo en materia de jornada. Un criterio similar, ahora en el ámbito colectivo, se observa en el inciso segundo del artículo 306 del CT, al disponerse que la negociación colectiva puede establecer distintos acuerdos en materias tan disímiles como las responsabilidades familiares, los planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, o mecanismos de solución de controversias, entre otras varias alternativas. En todos estos casos, el legislador está señalando que las disposiciones de orden legal son normas perentorias que no permiten una ordenación jurídica de índole distinta, salvo para complementar los beneficios que en ella se establecen.

La imperatividad e inderogabilidad de la norma laboral cumple la mayor parte de su finalidad, en la etapa previa a la adquisición del derecho. Más aún, la inderogabilidad se centra en la etapa de ejecución del contrato, en el momento genético de la regulación de la relación contractual, a fin de garantizar que el derecho efectivamente se adquiera.²² Una vez adquirido éste, se pone en juego la prohibición de renuncia,²³ de modo tal que el derecho adquirido no salga del patrimonio del trabajador. De esta manera, inderogabilidad e irrenunciabilidad

de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, *Revista de Política Social*, España, núm. 85, enero-marzo, 1970, p. 38. <https://www.cepc.gob.es/sites/default/files/2021-12/30368rps085007.pdf> (fecha de consulta: 28 de mayo de 2024).

²² Rodríguez-Piñero, Miguel, “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, España, núm. 70, 2003, p. 28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=801988> (fecha de consulta: 28 de mayo de 2024); y Ramírez, Juan Manuel, “Indisponibilidad de los derechos laborales”, en Goerlich Peset, José María (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016, p. 158.

²³ Blasco, Ángel, *La individualización de las relaciones laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1995, p. 288.

son dos garantías que se complementan y se requieren mutuamente: el derecho no podría nacer si no existiera la inderogabilidad; y ese mismo derecho, no podría gozarse, si el legislador no hubiese reconocido la prohibición de renuncia.

La indisponibilidad se aparta de los dos conceptos anteriores. Se trata de una garantía más amplia que la mera renuncia, y supone una limitación del poder dispositivo de todo individuo. Si se aceptara la tesis de la indisponibilidad, los derechos establecidos en la legislación laboral no podrían ser objeto de ninguna transformación, extinción o modificación. De este modo, la disponibilidad de un derecho supondría aceptar que un sujeto realice actos de disminución del patrimonio o de la esfera jurídica del derecho, perdiendo, limitando o alterando el ejercicio del mismo.²⁴

Aceptando que, entre indisponibilidad e irrenunciabilidad se produce una relación de género a especie, no cabe duda que la indisponibilidad es un concepto más extenso que el de la simple irrenunciabilidad.²⁵ Mediante la indisponibilidad, se prohíbe la celebración de actos o negocios jurídicos que transformen, modifiquen o extingan un derecho subjetivo, una cuestión que excluiría de la garantía todas aquellas enajenaciones, limitaciones o transacciones relativas a derechos, de los cuales se puede privar a un titular. La irrenunciabilidad, por el contrario, está referida a un espacio más acotado que busca impedir la dejación voluntaria del derecho por parte de su titular.²⁶ Si se quiere, la renuncia sería un tipo específico de disponibilidad, que se estructura como un típico acto unilateral de disposición de un derecho que ya ha sido adquirido. De allí que, en virtud de la renuncia, el trabajador extingue o abandona la titularidad del derecho, sin contraprestación alguna.²⁷ Esta distinción, por cierto, no ha sido especialmente recogida en la jurisprudencia chilena, ya que, en la práctica, los tribunales invocan indistintamente a la indisponibilidad o la irrenunciabilidad de derechos como si se tratasen de figuras análogas (aun cuando son rigurosamente distintas).²⁸

²⁴ Betti, Emilio, *Teoria generale del negozio giuridico*, reimp. de la 2a. ed., Roma, Edizione Scientifiche Italiane, 2002, p. 292. Véase también Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, nota 2, p. 40; y Ojeda, Antonio, *op. cit.*, p. 35.

²⁵ Blasco, Ángel, *op. cit.*, p. 291.

²⁶ Plá, Américo, *op. cit.*, p. 117.

²⁷ Ramírez, Juan Manuel, *op. cit.*, p. 151.

²⁸ Véase *Jaque con Farmacias Cruz Verde*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 12.906-2014, 7 de abril de 2015. www.poderjudicial.cl: “En ese sentido la indisponibilidad significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos que la norma es-

Algo de esta confusión parece haberse producido también en la lógica del inciso segundo del artículo 5o. del CT. En efecto, si al prohibirse la renuncia de derechos laborales, se está pensando en la interdicción de cualquier acto de transformación, modificación o extinción de un derecho, entonces el alcance de la norma es más amplio que el de la mera renuncia, toda vez que, esta última, se encuentra circunscrita al simple acto de abando no voluntario y unilateral de derechos ya adquiridos.²⁹ Por el contrario, si lo que subyace en el artículo 5o. del CT es la prohibición de disponibilidad, el alcance de la norma es evidentemente mayor. Y ello afecta de modo directo la procedencia de la transacción que, en rigor, no siempre supondrá disminución de derechos ciertos. Una mirada restrictiva del artículo 5o. CT circunscribe la garantía sólo al acto de renuncia; es decir, a la prohibición de abdicar libremente del ejercicio de un derecho legal que ya ha sido adquirido por su titular. Pero si se sostiene que la garantía se vincula con la indisponibilidad, entonces la prohibición es más amplia y abarca cualquier acto de transformación, modificación o extinción del derecho legal que se verifique durante la vigencia de la relación laboral.

Por último, cabe hacer presente que, ambas figuras (irrenunciabilidad e indisponibilidad), se diferencian de la inderogabilidad. Esta última es un atributo que se predica de ciertas normas y que impiden que sean dejadas sin efecto por las partes de un contrato. La inderogabilidad permanece durante toda la vigencia del vínculo contractual y permite asegurar la adquisición del derecho, en caso de ser procedente. De esta manera, la voluntad de la norma legal se impone sobre las partes, exigiendo que el comportamiento de éstas se adecue al mandato normativo. Y en caso de ejecutar una conducta contraria a la prevista en la ley, entonces dicho acto es nulo, ya que adolecería de objeto ilícito.³⁰ Desde esta

tablece en su favor, pues éstos forman parte del contrato e ingresan a su patrimonio”. En igual sentido, *Cevas con Sociedad de Cobranza*, Corte de Apelaciones de Santiago, nulidad, Rol núm. 1205-2013, 8 de enero de 2014, www.poderjudicial.cl; *Jara con Matthews*, Corte de Apelaciones de Chillán, nulidad, Rol núm. 47-2013, 27 de mayo de 2013, www.poderjudicial.cl; *Empresa de Correos de Chile con Inspección Provincial*, Corte de Apelaciones de Antofagasta, nulidad, Rol núm. 72-2013, 3 de julio de 2013. www.poderjudicial.cl

²⁹ Esta fue la lógica que siguió el artículo 2113 del Código Civil italiano, el cual por lo demás prohibió expresamente la transacción.

³⁰ Véanse los artículos 1461 y 1683 del CC. En igual sentido, *Olivares y otros con Steel*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 2127-1997. RDJ T. XCV, sec. 3a., 7 de diciembre de 1998.: “Tal renuncia está prohibida por la ley y, en consecuencia, es nula de nulidad absoluta por ilicitud del objeto. [...] media también un vicio de nulidad, por ilicitud de la causa”.

perspectiva, las normas contenidas en la legislación laboral deben ser cumplidas por el contratante, atendida su imperatividad y su carácter de orden público,³¹ sin que sea lícito que el potencial o real titular de los derechos deje sin efecto los mismos durante el transcurso del vínculo contractual. Por el contrario, la irrenunciabilidad y la indisponibilidad se despliegan a partir de la adquisición del derecho en el ámbito propio de la función aplicativa.

Las explicaciones precedentes permiten distinguir los dos atributos que presenta la legislación laboral. Por una parte, sus normas son imperativas e inderogables por los contratantes, cuestión que asegura la creación y adquisición del derecho para su titular. Por otra, la irrenunciabilidad —de origen legal y temporal (“mientras subsista el contrato”)— asegura el ejercicio mismo de un derecho ya creado; es decir, el trabajador está habilitado para realizar todos los actos que impliquen el goce y disfrute del mismo.³² De allí que sea ineficaz cualquier acto derogatorio de un derecho establecido en la legislación laboral.³³

IV. La irrenunciabilidad de derechos en el código del trabajo

El Código del Trabajo chileno establece, en su Título Preliminar, una norma clara y garantista: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. Se trata de una regla amplia, que cubre toda clase de renunciaciones, sean estas expresa o tácitas, totales o parciales, realizada personalmente o por terceros, o bien que se materialice antes o durante el ejercicio de un derecho laboral.³⁴ Tal como se ha aplicado el precepto, también parecen incluirse en la prohibición algunos negocios jurídicos

³¹ Véase, entre otros, Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, p. 38; Plá, Américo, *op. cit.*, p. 126; Pasco, Mario, *op. cit.*, p. 69; Ferro, Víctor, *op. cit.*, p. 168; De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 33; y Macchiavello, Guido, *op. cit.*, p. 432. A nivel jurisprudencial, véase, por todas, *Preller con AFP Planital*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 748-1999. Sin Rol. RDJ T. XCVI, sec. 3a., 25 de octubre de 1999.

³² Ojeda, Antonio, *op. cit.*, p. 58.

³³ Barcelón, Susana, “Un supuesto sobre la renunciabilidad de los derechos en materia de Seguridad Social”, *Aranzadi Social*, vol. 1, núm. 12, 2002, p. 3187. En igual sentido, Plá, Américo, *op. cit.*, p. 155.

³⁴ Véase Bayón y Pérez, *op. cit.*, p. 248. En el plano jurisprudencial, véase *Reyes con P. F. Servicios Generales*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 799-2003. RDJ T. XCIX, sec. 3a., 4 de noviembre de 2003.

cos abdicativos, que en rigor son distintos de la renuncia, como sería el caso de la remisión, la compensación, la transferencia o la condonación.³⁵ A mayor abundamiento, en la lógica del artículo 5o. del CT, los derechos laborales son intransmisibles, no pueden ser objeto de abandono, y tampoco pueden incluirse en otros negocios jurídicos que impliquen disposición encubierta del derecho (*v. gr.*, actos de condonación de deudas, la constitución de gravámenes sobre derechos laborales, o la sustitución en la asunción de deberes tributarios o en las obligaciones de seguridad social, por mencionar algunas hipótesis).³⁶ Con todo, resulta evidente que, la norma del artículo 5o. del CT, está prohibiendo la renuncia de derechos subjetivos, ya que la renuncia a leyes laborales imperativas sería inadmisibles.³⁷ Las leyes no se renuncian; a lo que sí se podría eventualmente renunciar, es al derecho que una norma legal establece.

La garantía de irrenunciabilidad cubre, por tanto, la imposibilidad de disponer de un derecho legal, pero no su ejercicio forzoso, cuestión que, por lo demás, sería imposible de fiscalizar. Dicho de otra manera, el no uso del derecho no conlleva directamente a la pérdida del mismo, salvo que el transcurso del tiempo ponga en movimiento otros mecanismos de extinción.³⁸ En esta línea, lo que el artículo 5o. del CT prohíbe es la posibilidad de que el trabajador se desprenda de un derecho beneficioso; pero no existiendo renuncia, él tiene plena libertad para ejercerlo cuando lo estime pertinente. Una cosa es tener la calidad de titular del derecho, y otra muy distinta es su ejercicio efectivo, ya que el no ejercicio de un derecho o el mero retraso no supone su renuncia.³⁹

Asimismo, la prohibición de renuncia no obsta a que los contratantes puedan optar por distintas situaciones jurídicas que admite el código. Por ejemplo, las partes son libres para celebrar un contrato de trabajo indefinido, o a tiempo parcial; o en el supuesto de un trabajador por obra, el artículo 67 del CT le permite optar por que el pago de su feriado proporcional sea diferido; o bien, en caso

³⁵ Guidotti, Franco, *op. cit.*, p. 367. En igual sentido, Giugni, Gino, *op. cit.*, p. 9.

³⁶ Véase Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, p. 62.

³⁷ Alessandri, Arturo *et al.*, *op. cit.*, p. 339.

³⁸ Cano, Ignacio, *La renuncia a los derechos*, Barcelona, Bosch, 1986, p. 47. Desde una perspectiva más general, véase Fabris, Piera, *op. cit.*, p. 109.

³⁹ Bayón, Gaspar y Pérez, Eugenio, *op. cit.*, p. 249. En igual sentido, Cano, Ignacio, *op. cit.*, pp. 13 y 46; Vázquez, Antonio, *Tratado de derecho del trabajo*, t. 2, Buenos Aires, Astrea, 1982, p. 228; y Pacheco, Luz, “Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el Derecho comparado”, *Trabajo y seguridad social*, 2011, p. 17.

de despido discriminatorio, podrá optar entre la reincorporación o el pago de las indemnizaciones legales (artículo 489 del CT). Desde luego, en todos estos casos, se trata de alternativas que el propio legislador ha planteado.

El artículo 5o. del CT no es la única norma en que se recoge la exigencia de irrenunciabilidad. También se regula, por ejemplo, en el contrato de trabajadores portuarios eventuales, con turnos de más de cuatro horas, ya que ellos “tendrán derecho a un descanso de media hora, irrenunciable” (artículo 137 del CT); en el supuesto de los permisos de pre y post natal, o del permiso pagado de cinco días que le corresponden al padre en caso de nacimiento de un hijo (artículo 195 del CT); o bien, en las hipótesis de lactancia a que tiene derecho la trabajadora que tenga hijos menores de dos años (artículo 206 del CT). La misma lógica sigue el artículo 2o. de la Ley núm. 19.973 (de 2004), al declarar que los “días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio”, con las excepciones que señala la norma en cuestión; el artículo 88 de la Ley núm. 16.744 (de 1968), el cual indica que los “derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables”; o la alternativa de cobro de beneficios de desempleo a que se refiere el artículo 17 de la Ley núm. 19.728 (de 2001): “El derecho anterior se entiende irrenunciable para todos los efectos”.

1. La irrenunciabilidad del derecho común

La norma del Código del Trabajo ha tenido que convivir, durante largo tiempo, con una disposición propia del derecho común. En efecto, el artículo 12 del CC chileno ha establecido una regla en materia de disponibilidad: “podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia”. La renuncia, en estos casos, se estructura como un desapoderamiento de un derecho, y tiene como límite el interés colectivo y los supuestos de objeto ilícito.

La renuncia que estructura el CC trae consigo la concurrencia de requisitos, tanto subjetivos como objetivos. En el primer caso, la renuncia exige capacidad de obrar por parte del renunciante, poder de disposición y legitimación. En el ámbito objetivo, la renuncia requiere la dimisión de la titularidad activa de una posición jurídica. Desde esta perspectiva, sólo se pueden renunciar los poderes que se encuentran atribuidos, pero no las obligaciones o deberes. Ello no es

más que una garantía que permite asegurarle al contratante el ejercicio efectivo del derecho.

Leído correctamente este artículo, lo que se está señalando en definitiva es que, todo contratante, puede renunciar a aquellos atributos que están establecidos en beneficio propio, y que no afectan el interés general. Si los derechos de que se trata sólo miran al interés particular, entonces no existe inconveniente en su renuncia; por el contrario, si dichos derechos se conectan con el interés público y con normas imperativas, entonces los derechos salen de la esfera meramente individual. Lo anterior permite concluir que, de acuerdo con las reglas generales del CC, un derecho será renunciable, siempre y cuando su abandono sea indiferente tanto para su titular como para el sistema normativo,⁴⁰ en el entendido que el acto de abandono sólo se refiere a la esfera de poder del individuo.⁴¹ Pero si la renuncia traspasa el mero interés individual, y se sitúa en la esfera del interés colectivo, entonces al ordenamiento jurídico ya no le es irrelevante lo que haga el titular.

En este orden de ideas, la plena renunciabilidad de derechos ni siquiera se encuentra admitida en el ámbito del derecho privado. En ese sector del ordenamiento, también se consagran límites que impiden una disponibilidad completa pues se parte de la base que existen intereses colectivos o generales, conformados por normas inderogables e indisponibles, que impiden un despliegue absoluto de la autonomía de la voluntad.⁴²

De allí que parte importante de la doctrina concluya que, en rigor, reglas como las que establece el artículo 12 del CC serían suficientes para justificar la irrenunciabilidad de derechos laborales.⁴³ Si efectivamente estos derechos miran al interés colectivo, y se encuentran consagrados en normas de orden público,

⁴⁰ De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 22.

⁴¹ Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, p. 47.

⁴² Véase Rodríguez-Piñero, Miguel, “El principio de la indisponibilidad de los derechos laborales y el nuevo papel de la autonomía contractual”, en De la Villa, Luis Enrique y López Cumbre, Lourdes (coords.), *Los principios del derecho del trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2003, p. 110. En igual sentido, Guidotti, Franco, “Il fondamento giuridico dell’indisponibilità del diritto del prestadore di lavoro”, *Il Diritto del Lavoro*, Italia, año 29, 1955, p. 366.

⁴³ Bayón, Gaspar y Pérez, Eugenio, *Manual de derecho del trabajo*, vol. 1, Madrid, Marcial Pons, 1969-70, p. 22: “La doctrina laboralista ha defendido que simplemente con este (tipo de) preceptos podría construirse la doctrina de la irrenunciabilidad de los derechos en el ámbito laboral”.

nada imposibilitaría concluir que, la renuncia de derechos laborales, se encuentra prohibida, incluso desde la perspectiva del código civil.

Lo anterior no ha impedido, en todo caso, que el legislador laboral opte por una regla específica, de contornos particulares, y que en muchos sentidos va más allá de las hipótesis limitativas del derecho común.

2. La estructura jurídica de la irrenunciabilidad laboral

Como se ha dicho, la irrenunciabilidad que pregona el Derecho del Trabajo no sólo busca proteger al trabajador de la presión indebida del empleador; también y, sobre todo, proteger el ejercicio efectivo de sus derechos, a fin de evitar actos abdicativos, salvaguardando la finalidad del sistema de normas.⁴⁴

La renuncia es un concepto técnico jurídico claramente delimitado en cuanto a sus alcances. Mediante ella, se produce un abandono unilateral del derecho, sin contraprestación, ni sujeta a modalidad. En la renuncia no hay controversia ni concesiones recíprocas; simplemente se verifica un acto abdicativo, que disminuye el patrimonio del trabajador, sin que la compensación sea un requisito para ello. Esto es lo que permite afirmar que, la renuncia, es un sub tipo de indisponibilidad, en el entendido que esta última es una figura más amplia que cubre cualquier acto capaz de provocar una disminución en la esfera de un derecho, abarcando tanto la dejación de derechos plasmados en una renuncia, como en una transacción o negociación.⁴⁵ Una lectura preliminar del artículo 5o. del CT permite afirmar que el legislador ha optado, en principio, por una garantía más restrictiva, aun cuando en la práctica tribunales chilenos invocan la norma del código, como si se tratara de una prohibición general de disponibilidad.

En esta perspectiva, los espacios de renuncia laboral quedan circunscritos, básicamente, a aquellos actos del trabajador referidos a renuncia de derechos convencionales no vinculados a disposiciones de derecho necesario; es decir, a figuras propias de renuncia o reducción de derechos no establecidos en disposiciones legales, sino en contratos individuales de trabajo, decisiones unilaterales del empleador, costumbres o prácticas de empresa; o a la renuncia al puesto de

⁴⁴ Marín, Pascual, “La renuncia al beneficio de la ley en el Derecho civil”, *Anuario de Derecho Civil*, España, vol. 15, núm. 4, 1962, p. 849.

⁴⁵ Pacheco, Luz, *op. cit.*, p. 7.

trabajo, ya que si el trabajador es libre para contratar, también lo es para desligarse de su empleo.⁴⁶

A. La interdicción en el abandono de derechos

Una de las primeras características que se deriva de la norma del artículo 5o. del CT es que, la prohibición de renuncia se predica de los derechos; es decir, de aquella facultad o potestad jurídica que le es inherente al trabajador por expreso mandato legal, y que ha sido debidamente adquirido por éste. Con todo, la irrenunciabilidad de que trata el código, más que un atributo del sujeto titular propiamente tal, se estructura como una cualidad intrínseca aplicable al derecho reconocido por la norma laboral.⁴⁷ Ese derecho, en la lógica del legislador, prefigura un bien indispensable para el trabajador, y que justifica su interdicción de abandono.

La expresión *derechos* se ha entendido, por regla general, de manera amplia, incorporando dentro de la hipótesis no sólo el derecho patrimonial propiamente dicho, sino también las facultades jurídicas, pretensiones, beneficios o derechos en curso de adquisición. Incluso, alguna corriente dogmática ha pretendido extender el concepto a las expectativas razonables de adquisición del beneficio.⁴⁸ En el fondo, lo que subyace en estos criterios es la idea de que la irrenunciabilidad pretende cubrir cualquier figura legal beneficiosa para el trabajador, aunque no tenga rigurosamente la calidad jurídica de derecho, ya sea que se encuentre consolidada, en curso de adquisición, o con expectativa razonable de adquisición.

Sin perjuicio de lo anterior, la expresión *derechos*, que utiliza el artículo 5o. del CT, puede ser objeto de algunas matizaciones que circunscriben con mayor precisión sus límites. Por una parte, de acuerdo con la norma legal, la irrenunciabilidad se predica respecto de los derechos establecidos en el orden laboral. Lo anterior no impide que el término *legislación laboral*, que utiliza el código, sea entendido de manera amplia, de modo tal que todo acto legislativo que esta-

⁴⁶ Mercader, Jesús, *Los principios de aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 193 y 194.

⁴⁷ Ojeda, *op. cit.*, p. 60. Véase también García, María Amparo, *El recibo de finiquito y sus garantías legales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999, p. 16.

⁴⁸ De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 17.

bleza derechos de carácter social debiera quedar cubierto en esta hipótesis. Por ello, la garantía no se encuentra circunscrita exclusivamente a los derechos que establece el Código del Trabajo, sino que pretende abarcar a todas las leyes que establezcan derechos en favor del trabajador.

Así, por ejemplo, caben dentro de la denominada legislación laboral, los derechos de seguridad social, los derechos de inembargabilidad del Código de Procedimiento Civil, las reglas sobre prelación de créditos laborales del CC, las normas reguladoras de los deberes de protección a la vida y seguridad del trabajador, así como cualquier otra norma que refleje un derecho de naturaleza laboral. Es decir, el carácter laboral de la legislación irrenunciable puede emanar de su carácter formal o bien del contenido propio de la norma legal (la cual, la mayor parte de las veces, no deja lugar a dudas en cuanto a su naturaleza). Dicho de otra manera, la exigencia de especialidad puede extraerse de cualquier disposición que regule alguna figura laboral, o bien, que surja de su propia *ratio*.⁴⁹

A mayor abundamiento, la palabra “legislación” no puede ser entendida en sentido formal o estricto, sino que, por el contrario, en un sentido material. Esta última opción permitiría incorporar, dentro de la irrenunciabilidad, a todas las normas reglamentarias dictadas por la Administración en ejercicio de sus poderes normativos,⁵⁰ y que establezcan derechos en favor del trabajador. Así ocurriría, por ejemplo, con los derechos que conceden algunos instrumentos emblemáticos en materia laboral, como el Decreto Supremo núm. 594 (de 2000), sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, y que concede derechos correlativos al trabajador respecto de la obligación del empleador en orden a mantener en los lugares de trabajo las condiciones

⁴⁹ Vázquez, Antonio, *op. cit.*, p. 226.

⁵⁰ Véase, Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, p. 105; y Ojeda, Antonio, *op. cit.*, p. 85. Más enfático aún, Plá, Américo, *op. cit.*, p. 158: “Han de ser derechos legales, o sea, otorgados en leyes, reglamentos o resoluciones administrativas”; y De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 25: “el término leyes [...] debe ser entendid(o) en sentido amplio, equivalente a norma jurídica estatal, o incluso, a norma jurídica emanada de poderes normativos distintos al del Estado”. Y agrega en p. 36: “el término ley [...] debe referirse, por supuesto, a las leyes formales y a las disposiciones administrativas, a las reglamentaciones de trabajo, a los convenios colectivos y normas de obligado cumplimiento, e incluso a los reglamentos de régimen interior”. En esta línea, a nivel jurisprudencial, véase *Preller con AFP Planvital*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 748-1999. Sin Rol. RDJ T. XCVI, sec. 3a., 25 de octubre de 1999: “Tal irrenunciabilidad no sólo es referida a los que se podrían llamar derechos básicos o elementales [...], sino también a todos aquellos que fluyen de la reglamentación laboral [...]”.

sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan; o en el Decreto Supremo núm. 3 (de 1984), que Aprueba reglamento de autorización de licencias médicas por las Compín e Instituciones de Salud Previsional. Es decir, la norma reglamentaria crea y reconoce derechos para el trabajador, los cuales también se encontrarían amparados por la figura del artículo 5o. del CT. Lo que ocurre es que, una visión amplia y más garantista, reconduce el término “legislación” a cualquier norma beneficiosa, independiente de si ha sido dictada por el legislador o por la Administración, mediante el uso de reglamentos.

En síntesis, la expresión legislación laboral es genérica, incorpora dentro de sí normas de distinto alcance, ya sea que se trate de estatutos especiales o generales, pero que desde luego no se encuentran referidas exclusivamente a los preceptos del Código del Trabajo. Lo anterior tiene importancia, pues la generación de derechos laborales está esparcida en todo el ordenamiento jurídico, cuestión que obliga a analizar si la norma, y no tanto la fuente jurídica que la contiene, reviste el carácter de una disposición de orden laboral.

B. La naturaleza de los derechos

La irrenunciabilidad a que se refiere el artículo 5o. del CT no dice relación con supuestos de hecho, o con bienes o cosas,⁵¹ sino relación con aquellos derechos laborales que ya han ingresado al patrimonio de su titular. Desde esta perspectiva, se trataría de derechos ciertos, subjetivos, ya nacidos, incontrovertibles y de carácter patrimonial. Por el contrario, sí podrían ser objeto de renuncia los derechos contractualmente pactados y que sean superiores al mínimo legal, los usos y costumbres, y las posibilidades de comportamiento en el ejercicio de un derecho, tal como sucede por ejemplo con la figura de las vacaciones: el derecho es irrenunciable, pero nada impide que el trabajador se obligue a disfrutarlo, dentro de una determinada época o espacio geográfico, donde funciona la empresa.⁵²

La expresión legal también parece cubrir el caso de los derechos en curso de adquisición, o de ejercicio, supeditados al cumplimiento de un plazo. En estos casos, el derecho no se ha desplegado por una situación externa y objetiva, pero

⁵¹ Fabris, Piera, *op. cit.*, p. 1.

⁵² Véase Ojeda, Antonio, *op. cit.*, p. 165.

que, desde luego, se producirá en el futuro. Eso sucede en el caso del derecho a pensión de vejez, regulado en el artículo 3o. del Decreto Ley núm. 3.500 (de 1980), en que el derecho mismo nace cuando se llega a la edad de jubilación. A la misma conclusión podría arribarse en el supuesto de una trabajadora en estado de maternidad que renuncia por anticipado a los descansos de pre y post natal. Lo que aquí existe, es un derecho en curso de adquisición o ejercicio, y que encuentra resguardo en la norma del artículo 5o. del CT.⁵³

No obstante, tanto doctrina como jurisprudencia han ampliado la cobertura de la garantía incluso a las meras expectativas y a los derechos futuros. Ello permite sancionar la renuncia anticipada de derechos venideros (aunque técnicamente, no se puede renunciar a lo que no se tiene);⁵⁴ o bien, de derechos desconocidos por el trabajador, al momento de suscribir el instrumento abdicativo. Siguiendo esta tesis, la renuncia de expectativas estaría prohibida debido a que, una disponibilidad de esta naturaleza, impediría la asignación posterior del derecho para el eventual titular.⁵⁵ Es decir, si se acogiera la tesis de que, durante la relación laboral muchos de los derechos establecidos por la legislación sólo constituyen una mera expectativa, probablemente la protección de los derechos laborales sería ilusoria. A fin de cuentas, al ordenamiento laboral le interesa no sólo la adquisición del derecho, sino también su goce efectivo. Por ello, la irre-

⁵³ En el caso de la maternidad, parte importante de la jurisprudencia ha tenido un criterio restrictivo, en lo que respecta a supuestos de renuncia. Ese criterio parte de la base que las normas protectoras de la maternidad, no se establecen en el exclusivo beneficio de la madre trabajadora, sino que, también, en beneficio del hijo. Entre otras, véase *Reyes con P. F. Servicios Generales*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 799-2003. RDJ T. XCIX, sec. 3a., 4 de noviembre de 2003: “la protección a la mujer en estado de gravidez, si bien atiende a la trabajadora, persigue, fundamentalmente, resguardar los derechos del que está por nacer”. En igual sentido, *Yévenes con Santa Isabel*, Corte Suprema, Sin Rol. RDJ T. XCIX, sec. 3a., 21 de marzo de 2002. Por excepción, una corriente judicial ha puesto el énfasis en el hecho de que el fuero maternal limita al empleador, pero no a la trabajadora quien puede renunciar al fuero y poner término al contrato. En esta línea, y entre otras, *Rojas con Empresas Ingenac*, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 1841-1992. RDJ T. LXXXIX, sec. 3a., 02 de octubre de 1992; y *Berrios con Líneas Aéreas Chilenas*, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 4191-2002, 3 de junio de 2003, www.poderjudicial.cl

⁵⁴ Cano, Ignacio, *op. cit.*, p. 11.

⁵⁵ Como ha señalado Fabris, Piera, *op. cit.*, p. 48, la renuncia a derechos futuros se termina convirtiendo en una renuncia a derechos que se van adquiriendo gradualmente. A mayor abudamiento, véase De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 17; Giugni, Gino, *op. cit.*, p. 8; Vázquez, *op. cit.*, pp. 226 y 228; y Plá, *op. cit.*, p. 147.

nunciabilidad se dirigiría no sólo a los derechos ya adquiridos, sino a todos los que, por alguna razón, encuentren suspendida su exigibilidad o nacimiento, sea que estén sujetos a algún plazo legal o condición.⁵⁶

Lo que subyace en esta discusión es la diferencia entre inderogabilidad e irrenunciabilidad, entendiendo que ambas figuras no se superponen, sino que se complementan. De esta manera, cuando los efectos de la irrenunciabilidad terminan, entonces surge la limitación dada por la norma inderogable.⁵⁷ En efecto, el resguardo del artículo 5o. del CT se refiere esencialmente a los derechos ya adquiridos; pero en la práctica, más allá de la irrenunciabilidad, aparece la inderogabilidad de la norma laboral, con objeto de remover cualquier obstáculo que impida la adquisición de derechos, que normalmente llegarían al patrimonio del trabajador.⁵⁸ En esta lógica, la inderogabilidad protege tanto el nacimiento como el contenido de los derechos subjetivos de una norma imperativa; la irrenunciabilidad, por su parte, resguarda la subsistencia del derecho, evitando que el titular pueda despojarse de estos, e impidiendo además el abandono de aquellos derechos que ya han nacido y se han incorporado al patrimonio del trabajador.⁵⁹ Desde esta perspectiva, una renuncia anticipada no podría producir efectos, ya que se lo impide la inderogabilidad.

Lo anterior, en todo caso, no ha sido uniforme en el caso chileno. Alguna corriente jurisprudencial ha concluido, por ejemplo, que el derecho a la indemnización por años de servicios constituye, durante la vigencia del contrato de trabajo, una mera expectativa que sólo surge como derecho, una vez que se termina la relación laboral.⁶⁰ Dentro de este derrotero, se parte de la base de que, la irrenunciabilidad del artículo 5o. del CT, sólo puede aplicarse a aquellos de-

⁵⁶ Véase Ojeda, *op. cit.*, p. 79: “todo intento de las partes por evitar que este beneficio llegue a nacer en el caso previsto, es completamente ineficaz”. Y agrega en p. 148: “la renuncia a una expectativa de derecho ‘inderogable’, choca directamente con la voluntad de la ley que ordena su atribución, y por tanto es nula [...]”. Un criterio jurisprudencial en contrario puede consultarse en *Abumada con Valparaíso Store*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 4955-2005. RDJ T. CIV, sec. 3a., 8 de mayo de 2007.

⁵⁷ Rodríguez-Piñero, Miguel, *op. cit.*, p. 114.

⁵⁸ Mercader, Jesús, *op. cit.*, p. 176.

⁵⁹ Véase, Ojeda, Antonio, *op. cit.*, nota 3, p. 77. Así ocurre, por ejemplo, con el artículo 86 de la *Ley de Propiedad Intelectual* (núm. 17.336): “Son irrenunciables los derechos patrimoniales que esta ley otorga a los titulares de los derechos de autor y conexos”.

⁶⁰ Véase, por todas, *Bustos con Corporación*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 5032-2005, 17 de abril de 2007, www.poderjudicial.cl

rechos que se encuentran efectivamente adquiridos. El problema que presenta esta tesis es que no distingue adecuadamente entre expectativa de derecho y derecho en curso de adquisición, en el entendido de que, el segundo de los conceptos mencionados, presupone un derecho que ya ha nacido, pero su ejercicio se encuentra sometido a una condición propia de un hecho futuro.⁶¹ Tampoco logra distinguir la diferencia que se produce entre irrenunciabilidad e inderogabilidad, ya que no cabe duda de que, las partes de un contrato de trabajo, no están facultadas para dejar sin efecto una norma legal que todavía no se ha aplicado, pero que deberá aplicarse por su carácter imperativo.

C. La irrenunciabilidad temporal: mientras subsista el contrato de trabajo

Siguiendo una antigua corriente jurisprudencial, el artículo 5o. del CT limitó temporalmente la regla de irrenunciabilidad, en el sentido de que la garantía sólo se despliega, en tanto cuanto subsista el contrato de trabajo. Al obrar de esta manera, se dejan fuera del resguardo legal todas las actuaciones verificadas en los estadios previos a la contratación, así como aquellas que sucedan con posterioridad al término del vínculo. En la primera hipótesis, la exclusión de la garantía resulta evidente, pues la relación laboral ni siquiera ha nacido; por lo tanto, no hay disposición de derecho posible. En el segundo caso, ya extinguido el contrato, se parte de la base de que “no existen derechos laborales propiamente tales sino créditos de carácter pecuniario”.⁶²

Esta opción legislativa tiene un claro matiz subjetivo, e implícitamente tiende a fundar la prohibición de renuncia en una especie de vicio del consentimiento, que se produciría durante la ejecución del contrato, en atención al estado de desigualdad o de inferioridad del trabajador frente al empleador.⁶³ Las teorías subjetivas pretenden fundar la regla de irrenunciabilidad en una presunta disminución de la libertad consensual. Esta menor libertad tendría su origen en

⁶¹ Desde una perspectiva más vinculada a la Seguridad Social, pero aplicable al caso que se comenta, véase Gil, Juan, y Martín, Vicente, “Compromisos por pensiones: derechos en curso de adquisición y disponibilidad”, *Aranzadi Social*, España, núm. 5, 2001, p. 541.

⁶² Véase *Rebolledo con Comercial e Industrial Copibue*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 1599-2002. RDJ T. XCIX (2002), sec. 3a., 22 de agosto de 2002.

⁶³ Entre otros, Guidotti, Franco, *op. cit.*, p. 368; Barassi, Ludovico, *op. cit.*, p. 453; Ojeda, Antonio, *op. cit.*, p. 107; Vázquez, Antonio, *op. cit.*, pp. 224 y 229; y Plá, Américo, *op. cit.*, p. 132.

un estado de necesidad económica, en una suerte de temor reverencial hacia el empleador (asimilable a un supuesto de violencia moral), en una eventual ignorancia de los derechos, o simplemente en la presión que ejercería el empleador para conseguir la renuncia.⁶⁴ De esta manera, se sostiene, extinguida la relación laboral los hechos causantes del vicio desaparecerían, y por tanto, podrían validarse las renunciaciones post contractuales.⁶⁵

Con todo, no es la tesis subjetiva la que circunscribe temporalmente la irrenunciabilidad. En rigor, lo que explica la consagración de esta garantía es la posición de subordinación en la cual se encuentra el trabajador, y la necesidad de tutelar el interés general que subyace en el reconocimiento de derechos. Por lo demás, estas tesis subjetivas han sido ampliamente rechazadas a nivel doctrinal, aun cuando tuvieron en su momento algún respaldo, sobre todo en el derecho italiano.⁶⁶ En general, se parte de la base de que, la presión del empleador, no reviste la gravedad necesaria para llegar a producir un vicio de la voluntad, sin perjuicio de que el poder de dirección de éste debe ajustarse a las normas laborales imperativas.⁶⁷ Asimismo, la invocación de un estado de necesidad económica durante la vigencia de la relación laboral, tampoco parece conciliarse con alguno de los supuestos clásicos de nulidad del consentimiento. Menos

⁶⁴ La influencia de este criterio puede observarse, por ejemplo, en *Rivera con Hipermercado Nos*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 12.514-2013, 23 de junio de 2014. www.poderjudicial.cl. Similar orientación sigue parte de la jurisprudencia, al señalar que la renuncia bajo amenaza de despido no sería una genuina renuncia, pues “no constituye un acto libre de su parte, su consentimiento es aparente y la mencionada renuncia tiene todos los caracteres de ser ficticia, por lo que no cabe darle valor”, *Vargas con Laboratorios Recalcine*, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 2823-91. RDJ T. LXXXIX, sec. 3a., 15 de enero de 1992. En igual sentido, *Galoso con Comercial Ecsa*: “la pretendida renuncia de la actora no pudo ser voluntaria, por cuanto, en el contexto en que se gestó [...] se desprende que no pudo ser prestada en forma pura y simple; o, dicho de otro modo, fue presionada o forzada para formular la renuncia, por lo que su voluntad fue viciada”. A mayor abundamiento, *vid.* también, *Galaz con Servicios Prosegur*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 4841-2000, 6 de marzo de 2001. www.poderjudicial.cl

⁶⁵ Por cierto, esta supuesta falta de libertad que pretenden sancionar las teorías subjetivistas también se mantienen, después de extinguido el contrato, sin perjuicio de que gran parte de los derechos del trabajador se refieren a la disolución del vínculo (véase, Plá, Américo, *op. cit.*, p. 150).

⁶⁶ Por todos, Guidotti, Franco, *op. cit.*, pp. 368 y 369; Fabris, Piera, *op. cit.*, pp. 20 y ss.; y Barassi, Ludovico, *op. cit.*, p. 453.

⁶⁷ Por todas, *Sindicato de Trabajadores con Agrícola Ariztúa*, Corte Suprema. Rol núm. 2927-2001. RDJ T. XCVIII, sec. 3a., 15 de noviembre de 2001.

aceptable resulta la tesis de que, en la renuncia de derechos laborales ocurridos durante la vigencia del contrato, existiría una especie de incapacidad jurídica del trabajador. Si eso fuese así, no se logra entender por qué esa incapacidad sólo estaría presente en un determinado momento contractual, y no en otros.⁶⁸ Por tal razón, el fundamento temporal de la irrenunciabilidad no puede buscarse en la presunta existencia de un vicio del consentimiento, ya que ello también sería argumentable hipotéticamente en los estadios posteriores al término del contrato de trabajo.

El rechazo a las tesis subjetivas no implica, en todo caso, que el código chileno opte por una visión meramente objetiva, la cual plantea que la irrenunciabilidad debe extenderse incluso a aquellos períodos posteriores al término del contrato, debido a que, lo que se intentaría resguardar, es un bien que supera al mero interés singular del renunciante. Claramente, el código no establece una irrenunciabilidad amplia en el tiempo, pues centra la garantía en la época de ejecución del contrato. Y lo hace por una simple razón de seguridad jurídica.

Pero habrá que reconocer que existen otros casos en la legislación en que el resguardo de la indisponibilidad se extiende más allá de la subsistencia del vínculo. Así ocurre, por ejemplo, en el caso de los derechos de seguridad social: al existir un interés general comprometido, las normas reguladoras de seguridad social no pueden ser modificadas ni renunciadas por el beneficiario, pues se trata de “derechos personalísimos, inalienables, intransmisibles e irrenunciables”.⁶⁹ Por lo demás, estos derechos desbordan el ámbito de la relación laboral, y forman parte de una relación de previsión complementaria o conexas con aquella,

⁶⁸ Sobre el particular, véase, por todos, De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 25; Vázquez, Antonio, *op. cit.*, p. 229; Ojeda, Antonio, *op. cit.*, pp.107 y ss; y Bayon, Gaspar *et al.*, *op. cit.*, p. 233.

⁶⁹ Véase Novoa, Patricio, *Derecho de seguridad social*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997, p. 154. La misma lógica, en Alonso, Manuel, y Casas, María Emilia, *Derecho del Trabajo*, 26a. ed., Madrid, Civitas, 2009, p. 1200: “Las normas de seguridad social son aún más rígidas que las reguladoras del contrato de trabajo. No es ya que se prohíba toda renuncia [...], sino que las prestaciones, concreción de los derechos del beneficiario, no pueden ser objeto de cesión total o parcial [...] ni antes, ni durante, ni después de la vigencia del contrato de trabajo, ni de la concurrencia del evento protegido”. En el plano jurisprudencial, véase *Rebolledo con Comercial e Industrial Copibue*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 1599-2002. RDJ T. XCIX (2002), sec. 3a., 22 de agosto de 2002; *Flores con Elastopac II*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 88.866-2016, 16 de mayo de 2017. www.poderjudicial.cl; y *Valenzuela con Correa*, Corte de Apelaciones de San Miguel, apelación, Rol núm. 69-2005, 9 de agosto de 2005. www.poderjudicial.cl

pero que se prolonga más allá.⁷⁰ Desde esta perspectiva, no serían admisibles actos de transacción, ni judicial ni extrajudicial, sobre derechos de seguridad social ya adquiridos,⁷¹ salvo que la legislación respectiva permita expresamente la renuncia.⁷² Una cosa distinta, desde luego, es que la acción de cobro tenga un plazo de prescripción, tal como ocurre en la hipótesis establecida en el artículo 79 de la Ley núm. 16.744; pero un derecho irrenunciable de esta naturaleza no cambia su *ratio* por el mero transcurso del tiempo.⁷³ No hay que olvidar que la irrenunciabilidad es distinta de la prescriptibilidad, la cual se estructura simplemente como una sanción ante el no ejercicio de un derecho.

Muy unido a lo anterior, la jurisprudencia ha precisado que, la acción de nulidad a que se refiere el artículo 162 del CT chileno, es irrenunciable mientras no se paguen íntegramente las cotizaciones previsionales. En efecto, si las cotizaciones de seguridad social no se encuentran pagadas al momento de extinguirse el contrato, el finiquito entre trabajador y empleador sólo tiene “poder liberatorio respecto a la causa y a la oferta de pago aceptada, pero carece de tal efecto en lo relativo a la acción de nulidad del artículo 162 del Código del Trabajo, pues la aplicación de esta norma legal es irrenunciable”.⁷⁴

⁷⁰ Serrano, María José, “La transacción y la renuncia de los derechos consolidados de los partícipes de un plan de pensiones, realizada en un finiquito”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2008, p. 62.

⁷¹ Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, nota 2, p. 166. En igual sentido, *Abarca Pavez y otros con Ex Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias* (1994). Si bien el artículo 5o. CT no señala expresamente esta prohibición de renuncia, la misma se encuentra recogida en el artículo 163 bis del CT, cuando regula la figura del finiquito en los supuestos que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. En efecto, “el finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un ministro de fe, [...], aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas”. Y agrega: “c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita”.

⁷² Supuestos de renuncia permitida pueden consultarse, por ejemplo, en los artículos 32 bis y 41 bis de la Ley núm. 18.933 (09/03/1990); o en el artículo 11 de la Ley núm. 6.174 (31/01/1938). Véase también el artículo único de la Ley núm. 20.317 (24/01/2009).

⁷³ De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 39.

⁷⁴ Véase, *Rebolledo con Comercial e Industrial Copihue*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 1599-2002. RDJ T. XCIX (2002), sec. 3a., 22 de agosto de 2002. En igual sentido, *Flores con Elastopac II*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 88.866-2016, 16 de mayo de 2017. www.poderjudicial.cl; y *Sanhueza con Díaz*, Corte de Apelaciones de Antofagasta, apelación, Rol núm. 2644-2002. GJ núm. 270, 27 de diciembre de 2002.

Otra excepción a la temporalidad se produce en el caso de las invenciones laborales. De acuerdo con el artículo 14 de la Ley núm. 17.336 sobre Propiedad Intelectual, el autor, como titular exclusivo del derecho moral, “tiene por vida” una serie de facultades vinculadas a la paternidad e integridad de la obra. Pues bien, estos derechos son inalienables y es nulo cualquier pacto en contrario (artículo 16 Ley núm. 17.336). Se trata de una regulación mucho más tajante y garantista que la establecida en el CT, y que aparentemente no admite matizaciones.

Una lógica similar, aunque más restrictiva, se regula en el artículo 71 de la Ley núm. 19.039 sobre Propiedad Industrial. En este caso, los derechos establecidos en beneficio del trabajador “serán irrenunciables antes del otorgamiento de la patente, del modelo de utilidad o del esquema de trazado o topografía de circuitos integrados, según corresponda”. Como se ha dicho, se trata de una redacción más restrictiva que aquella que regula el artículo 5o. del CT, pues el trabajador inventor puede renunciar a sus derechos “una vez que la invención se haya patentado, incluso antes del término de su contrato”.⁷⁵

El mismo CT parece agregar otra excepción a la temporalidad, cuando señala, en su artículo 63 *bis*, que “en caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito”. Es decir, es el propio texto laboral el que establece el derecho a pago de la totalidad de las remuneraciones, pero después de extinguida la relación laboral. De esta manera, el código no se coloca en la hipótesis de que el pago de las remuneraciones pueda ser parcial, cuestión que parece contradecir el alcance temporal de la irrenunciabilidad que consagra el artículo 5o. del CT.

Por último, también se produce una excepción a la temporalidad en los casos en que la renuncia se verifica durante la ejecución del vínculo laboral, pero en instancias de conciliación administrativa o judicial.⁷⁶ Se parte de la hipótesis de que, en ambos casos, el trabajador estaría amparado por la autoridad del juez o del fiscalizador, razón por la cual las renunciaciones verificadas en estas instancias durante la vigencia de la relación laboral serían compatibles con la prohibición

⁷⁵ Véase Sierra, Alfredo, *Patentes de invención y derecho del trabajo*, Santiago, Legal Publishing/ Thomson Reuters, 2013, p. 120.

⁷⁶ Entre otros, Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, p. 81; Rodríguez-Piñero, Miguel, *op. cit.*, p. 31; y Plá, Américo, *op. cit.*, p. 162.

del artículo 5o. del CT. Más aún, la presencia de una autoridad judicial o fiscalizadora permitiría valorar los matices y circunstancias que concurren en cada caso.⁷⁷ Siendo cierto lo anterior, no cabe duda de que la prohibición de renuncia durante la ejecución de la relación laboral también es aplicable en sede judicial o administrativa. El ordenamiento chileno regula parcialmente las facultades del juez y del inspector en materia de conciliación, pero no contempla mecanismos específicos que permitan variar la regla del artículo 5o. del CT, en alguna de dichas instancias. Lo que ocurre es que, en la mayoría de estos casos, más que una renuncia, lo que sí existe es una transacción que, al menos formalmente, sí estaría permitida en la lógica del artículo 5o. del CT.

D. El destinatario de la garantía

A diferencia de lo que ocurre en otros ordenamientos, el artículo 5o. del CT no aclara si la prohibición de renuncia se aplica exclusivamente al trabajador o si, por el contrario, también es predicable con respecto del empleador. Un análisis preliminar deja en evidencia que el titular del Poder de Dirección también goza de derechos laborales, y dentro de ellos podría incorporarse la irrenunciabilidad de las facultades jurídicas. Así ocurre por ejemplo en la indisponibilidad de las facultades de administración a que se refiere el artículo 306 del CT.

La prohibición de renuncia de derechos no implica que, cualquier norma laboral, siga ese mismo derrotero. Dentro del mismo CT, existen normas que —sin establecer precisamente derechos—, permiten la eventual renuncia de situaciones normativas que pueden ser perfectamente disponibles. Lo mismo podría afirmarse, respecto a las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, para modificar las condiciones de trabajo. Ello ocurre, por ejemplo, en algunas hipótesis de *ius variandi*, en que la modificación no requiere acuerdo con el trabajador,⁷⁸ y a la cual el empleador podría renunciar a no ejer-

⁷⁷ Véase De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 60: “La doctrina se muestra más inclinada a aceptar renunciaciones o, con mayor rigor, actos de disposición del trabajador, si unas y otros se llevan a cabo ante órganos del Estado”. En igual sentido, Pacheco, Luz, “El test de disponibilidad de derechos en la nueva Ley procesal”, *Revista Laboral de la Ley*, Perú, núm. 76, 2014, p. 7: “la presencia del juez, [...] garantiza la libertad de los litigantes para convenir dentro de los límites autorizados”.

⁷⁸ Véase a este respecto la norma del inciso primero del artículo 12 del CT, en cuya virtud el empleador puede bajo, ciertas condiciones, alterar la naturaleza de los servicios, o el sitio o

cer el derecho en un caso en particular. A la misma conclusión se podría llegar, en caso de que el empleador decidiera no aplicar su poder disciplinario. Pero este tipo alternativas son abrumadoramente residuales; dentro de la esfera laboral, los supuestos de indisponibilidad son la regla general y, más allá de estos casos, la imperatividad de las reglas laborales impide la derogación por acuerdo contractual. Más aún, en no pocas hipótesis, la irrenunciabilidad emana del propio contenido de la norma o incluso de su finalidad.⁷⁹ De allí que podría sostenerse que, la prohibición de renuncia, también es aplicable a los derechos que la legislación le confiere al acreedor de trabajo.

No obstante, la doctrina es reacia a extender la prohibición de renuncia al empleador; se parte de la base de que éste no requiere de la tutela del ordenamiento para asegurar la efectividad de sus derechos.⁸⁰ Ello no ha impedido que, parte de la jurisprudencia chilena, asuma un criterio favorable a la irrenunciabilidad de derechos con respecto al empleador. Fundada en una fuerte razón de texto, concluye que la irrenunciabilidad se predica de los derechos laborales en general, independientemente de quien es el titular de dichos derechos. Como en el código existen normas que van en directo beneficio del empleador, nada impediría extenderle a este último la garantía de la irrenunciabilidad. Pero este criterio choca con otra corriente jurisprudencial que, a raíz del denominado *retardo desleal*, concluye que la garantía del artículo 50. del CT sólo beneficia al trabajador. En efecto, a diferencia de lo que pudiera argumentarse sobre la procedencia del perdón de la causal de despido, cuando del empleador se trata, en el caso de los trabajadores no sería admisible dicha figura pues sus derechos son irrenunciables durante la vigencia de la relación laboral.⁸¹ De allí que, habrá que concluir, la prohibición de renuncia sólo es predicable del trabajador. Los demás

recinto en que ellos deban prestarse. Se trata de una atribución unilateral que, aun cuando sea causal y expuesta a revisión administrativa o judicial, de todas formas, no afecta la regla de la irrenunciabilidad.

⁷⁹ Plá, Américo, *op. cit.*, p. 140. En igual sentido, Alonso, Manuel *et al.*, *op. cit.*, p. 1197: “[...] en principio, las normas laborales en bloque son de derecho necesario y están precedidas, por tanto, del principio de irrenunciabilidad”. Y agregan: “la lógica impone partir del carácter necesario de ésta, salvo determinación expresa o implícita cierta en contrario”.

⁸⁰ Véase, por todos, Montoya, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 29a. ed., Madrid, Tecnos, 2008, p. 226.

⁸¹ Véase *Rivera con Hipermercado Nos*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 12.514-2013, 23 de junio de 2014, www.poderjudicial.cl

casos de indisponibilidad por parte del empleador se explican mejor desde la inderogabilidad de la norma o desde la facultad de no ejercicio de un derecho.

3. Los efectos de la renuncia prohibida

De acuerdo con el artículo 5o. del CT, la renuncia prohibida es aquella que se produce mientras subsista el contrato de trabajo. Y el efecto inmediato que se deriva de ella es la nulidad absoluta del acto de disposición del derecho. Si las normas laborales establecen derechos en virtud de normas imperativas y de orden público, con carácter de derecho necesario, entonces la consecuencia natural es que esos derechos sean absolutamente irrenunciables.⁸² Ni siquiera la ratificación posterior por las partes puede sanear el vicio.⁸³

La sanción de nulidad absoluta se explica a partir de una renuncia abdicativa de derechos laborales que adolece de causa y de objeto ilícito, de conformidad con lo establecido en los artículos 1462 y 1467 del CC. Se trata de derechos intransferibles, y cuya disponibilidad se encuentra prohibida por ley o por el orden público. La nulidad deja al descubierto, no sólo la invalidez del negocio jurídico, sino además la ineficacia del acto, en el sentido de que no puede producir efecto alguno. Además, cualquier acto de renuncia contraviene una norma imperativa e inderogable, como es la establecida en el inciso segundo del artículo 5o. del CT. A la misma conclusión habría que arribar en caso de exclusión voluntaria de una norma imperativa. Aquí no existe una renuncia propiamente tal, pues se trata de un caso de inderogabilidad; sin embargo, el efecto es la nulidad o ineficacia de la referida exclusión.

Con todo, este efecto genera un problema con respecto a quien es el legitimado para alegar la nulidad. Como es sabido, el artículo 1683 del CC indica que, la nulidad absoluta, puede y debe ser declarada por el juez, aun sin petición de parte, cuando aparece de manifiesto en el acto o contrato. Por lo tanto, no habría inconveniente en que la nulidad absoluta por renuncia de derechos laborales sea declarada en sede judicial. Incluso, si la nulidad fuese pedida por la

⁸² Por todos, De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 36.

⁸³ Artículo 1683 del CC chileno. A nivel jurisprudencial, véase *Nayte y otros con Pietro Depetris*, Corte Suprema, Rol núm. 3380-98. RDJ T. XCVI, sec. 3a., 23 de agosto de 1999.

parte que ha celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba, ello no sería óbice para declarar judicialmente la nulidad.

La nulidad absoluta del acto de renuncia no tiene por qué referirse a todo el contrato de trabajo, o al instrumento que incorpora la renuncia. Por el contrario, la nulidad afectará a las cláusulas que contravienen la norma de derecho necesario, permaneciendo vigente el resto del negocio jurídico. Dicho de otra manera, la “nulidad de parte del contrato no se comunica al resto”,⁸⁴ y la cláusula ilegal será reemplazada por aquella que disponga la norma declarada irrenunciable, toda vez que, la consecuencia de un acto contrario a la ley, es la sustitución automática de dicha cláusula (salvo el caso de los niños, niñas o adolescentes a que se refiere el artículo 17 del CT).⁸⁵

V. Los actos de renuncia a través de la transacción

La regla de irrenunciabilidad, que establece el Código del Trabajo chileno, se extiende durante toda la vigencia de la relación laboral. Extinguida ésta, la renuncia es válida.⁸⁶ Pero la garantía sólo está referida al acto de renuncia; por lo tanto, al menos teóricamente, nada impide —incluso durante la ejecución del contrato— que las partes celebren actos jurídicos bilaterales al estilo de una transacción. La renuncia de derechos, formulada una vez terminado el contrato, debe ser expresa, de forma tal que no quede lugar a dudas sobre la verdadera intención del renunciante; sobre todo si se considera que las renunciaciones no se presumen. De allí que el ordenamiento jurídico exija una voluntad clara y precisa que demuestre la disponibilidad del derecho.⁸⁷ Congruente con lo anterior, la

⁸⁴ Véase, Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, p. 95. En igual sentido, Plá, Américo, *op. cit.*, p. 155.

⁸⁵ Mercader, Jesús, *op. cit.*, p. 182.

⁸⁶ Por el contrario, la renuncia de derechos durante la vigencia del contrato, aun cuando cumpla con todas las formalidades del artículo 177 del CT, carece de valor. Por todas, véase Martínez con Pozo, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 455-90. GJ núm. 119, 18 de mayo de 1990; y Zambrano con Sodimac, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 7896-2010, 1 de junio de 2011. www.poderjudicial.cl

⁸⁷ De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 11. En igual sentido, Cano, Ignacio, *op. cit.*, nota 38, p. 47: “[...] no cabe apreciar la existencia de una renuncia sino cuando su manifestación es de una voluntad clara y seria de dejar el derecho”.

renuncia debe ser interpretada restrictivamente, con un criterio de excepción,⁸⁸ sin que pueda extenderse por la vía de presunción a otros objetos distintos de aquellos a los cuales se renuncia, o bien, de aquellos que por inducción necesaria de sus palabras puedan reputarse comprendidos en la renuncia.⁸⁹

Cumpliendo con las formalidades legales, la renuncia se estructura como un acto jurídico unilateral, emanado de la voluntad del renunciante, y que deja al descubierto el despojo o abandono irrevocable de un derecho.⁹⁰ Por lo tanto, para que opere la renuncia no se requiere aceptación de la contraparte ya que no se trata de un acto *recepticio*.

Esto diferencia a la mera renuncia de la transacción, ya que, por definición, esta última se estructura como un acto bilateral y sinalagmático, de carácter oneroso, destinado a resolver un juicio pendiente, o precaver un litigio eventual. Técnicamente, la renuncia es distinta de la transacción, pues esta última supone un acto jurídico bilateral que tiene aparejada una contraprestación. Y para que este acto jurídico bilateral se aparte de la renuncia, resulta preciso que concurra una reciprocidad de prestaciones.⁹¹ Lo anterior no implica una exacta equivalencia de las mismas,⁹² pero sí al menos una lógica de compensaciones, que permita separarla de la renuncia propiamente tal. De allí que, en el evento de que la supuesta transacción, sólo implique una especie de negocio abdicativo gratuito, ella no adquiere el atributo liberatorio de este tipo de figuras,⁹³ ya que, en la renuncia, por definición, sólo se produce un abandono unilateral del derecho, sin contraprestación alguna.

Durante la ejecución del vínculo, el abandono de derechos suele presentarse en actos aparentemente bilaterales, en los cuales se produce una renuncia recíproca de las partes. Ello obliga a separar los supuestos de renuncia y transacción.⁹⁴ En efecto, de conformidad con el artículo 2446 del CC, la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio

⁸⁸ Vázquez, Antonio, *op. cit.*, p. 227.

⁸⁹ Ojeda, Antonio, *op. cit.*, p. 169.

⁹⁰ Por todos, Alessandri, Arturo *et al.*, *op. cit.*, p. 340; De la Villa, Luis Enrique, *op. cit.*, p. 9; Mercader, Jesús, *op. cit.*, p. 182; y Cano, Ignacio, *op. cit.*, pp. 36 y 49.

⁹¹ Durán, Federico, "Transacción y renuncia de derechos en el pacto para la reintegración del trabajador despedido", *Revista de Política Social*, España, núm. 111, 1976, p. 225.

⁹² Ramos, Margarita Isabel, *op. cit.*, p. 71.

⁹³ Durán, Federico, *op. cit.*, p. 226; y García, María Amparo, *op. cit.*, p. 41.

⁹⁴ Por todos, Plá, Américo, *op. cit.*, pp. 143 y 160.

pendiente, o precaven un litigio eventual. Como es sabido, para que exista una verdadera transacción resulta indispensable el cumplimiento de a lo menos dos requisitos:⁹⁵ 1) por una parte, debe existir una contraprestación recíproca; es decir, tanto empleador como trabajador deben efectuar concesiones relativamente equivalentes o proporcionales. Desde esta perspectiva, no hay una verdadera transacción si la concesión se hace sólo por una de las partes, ya que ello equivaldría a una especie de renuncia encubierta bajo el formato de una transacción simulada; y 2) en segundo lugar, en este tipo de contratos bilaterales resulta indispensable la existencia de un derecho disputado (o bien de una duda razonable, tanto desde el punto de vista objetivo como subjetivo), que deje al descubierto una inseguridad en lo pertinente a la titularidad de determinados derechos. Por ello, y a diferencia de la renuncia, en la transacción no hay certidumbre sobre el derecho que se transige y existe una legítima duda sobre la factibilidad de acceder al beneficio en cuestión.⁹⁶ Si bien es cierto que pueden ser objeto de la transacción las relaciones jurídicas, es perentorio que las mismas no estén fuera de la facultad de disposición de las partes.

En términos generales, la transacción es considerada válida dentro de la esfera laboral; y la misma puede producirse en cualquier momento de la relación jurídico-contractual, siempre y cuando se transe sobre derechos renunciables.⁹⁷ Cuando el artículo 5o. del CT prohíbe la renuncia de derechos, está dejando a salvo la posibilidad que las partes celebren una transacción (en el entendido de que ella cumple con los requisitos exigidos por el artículo 2446 y siguientes del CC). Para arribar a una conclusión de esta naturaleza resulta, esencial que la aparente transacción no encierre una renuncia pura y simple, sin contraprestación. En este contexto, una figura altamente controvertida es la denominada *transacción disminutiva* o *renunciatoria* (*transactio impropie punitur*), en la cual no existe litigiosidad y en que la certidumbre de las posiciones jurídicas no genera mayores dudas. Lo que se cuestiona en este tipo de actos es que, mediante la pseudo-transacción, se encubra una disminución de beneficios o una renuncia prohibida.

⁹⁵ Enneccerus, Ludwig *et al.*, *Tratado de derecho civil*, t. 2, vol. 1, Barcelona, Bosch, 1950, pp. 511 y ss.

⁹⁶ Véase inciso segundo del artículo 2446 del CC chileno: “No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa”.

⁹⁷ Blasco, Ángel, *op. cit.*, p. 292. Véase también Mazzotta, Oronzo, *op. cit.*, p. 880.

Como ha dicho la jurisprudencia, las partes no pueden transformar una figura conceptualmente clara, por el mero acuerdo de voluntades.⁹⁸

Desde esta perspectiva, la garantía del artículo 5o. del CT prohíbe, por cierto, todas aquellas transacciones que envuelvan una renuncia prohibida de derechos laborales. Esto implica que, durante la vigencia de la relación laboral, y siempre y cuando se cumpla con los requisitos legales de controversia y reciprocidad, la transacción de derechos laborales sería admisible, en el entendido de que no se trata de una mera renuncia sin contraprestación, o sobre un derecho que no tenga el carácter indubitado. Y durante la extinción del vínculo, la transacción no puede aceptarse válidamente cuando importe fraude de ley o causa ilícita, ya que, en estos casos, las partes no se encuentran facultadas para validar una figura irregular como esta.⁹⁹

En los finiquitos que se presentan como transacción, el temor que se ha planteado dice *relación*, precisamente con la posibilidad de esconder en sus términos una auténtica renuncia de derechos, ya sea por ignorancia, o por la falta de conciencia del trabajador sobre los alcances del documento. Por ello, cualquier transacción que esconda negocios jurídicos distintos del meramente transaccional, o que tengan causa torpe, deben ser tachadas de ilícitas.¹⁰⁰ También serán nulas aquellas transacciones obtenidas por títulos falsos o por dolo o violencia.

VI. Conclusiones

El principio de irrenunciabilidad se ha estructurado en el Código del Trabajo chileno a través de una garantía amplia, que cubre toda clase de renunciaciones, sean éstas expresa o tácitas, totales o parciales, realizada personalmente o por terceros, o bien que se materialice antes o durante el ejercicio de un derecho laboral.

A pesar de lo anterior, el Código del Trabajo no estructura la irrenunciabilidad como un supuesto de intangibilidad o indisponibilidad. Si se aceptara la in-

⁹⁸ *Establecimientos Chez Henry con Inspección del Trabajo*. Véase, además Plá, Américo, *op. cit.*, p. 121.

⁹⁹ Véase *Torres con Bata Chile, Corte de Apelaciones de Valparaíso*, nulidad, Rol núm. 181-2014, 15 de mayo de 2014. www.poderjudicial.cl

¹⁰⁰ Blasco, Ángel, *op. cit.*, p. 293.

tangibilidad, los derechos legales serían inmodificables por el propio legislador; y si se aceptara la indisponibilidad, los derechos establecidos en la legislación laboral no podrían ser objeto de ninguna transformación, extinción o modificación. Entre indisponibilidad e irrenunciabilidad se produce una relación de género a especie, siendo la indisponibilidad un concepto más extenso que el de la simple irrenunciabilidad. Con todo, en el derecho chileno, jurisprudencia y dogmática tienden a configurar la irrenunciabilidad de manera más amplia como si se tratara de un supuesto de indisponibilidad.

Consecuentemente, la irrenunciabilidad laboral se suele aplicar a negocios jurídicos abdicativos que, en rigor, son distintos de la renuncia, como sería el caso de la remisión, la compensación, la transferencia o la condonación. También se le vincula con la intransmisibilidad, con los actos de condonación de deudas, con la constitución de gravámenes sobre derechos laborales, o con la sustitución en la asunción de deberes tributarios o en las obligaciones de Seguridad Social.

La estructura del principio de irrenunciabilidad en el Código del Trabajo chileno relaciona la garantía con la prohibición de abdicar libremente del ejercicio de un derecho legal, que ya ha sido adquirido por su titular. La interdicción de renuncia es un subtipo de indisponibilidad, que admite la realización de determinados actos de transformación, modificación o extinción de derechos. De allí que, durante la vigencia de la relación laboral, la transacción pueda ser considerada válida, siempre y cuando cumpla con la exigencia de contraprestación y que ella misma recaiga sobre derechos que carecen de certidumbre. En este contexto, la *transacción diminutiva* o *renunciatoria*, en la cual no existe litigiosidad y en que la certidumbre de las posiciones jurídicas no genera mayores dudas, no sería admisible. A mayor abundamiento, durante la vigencia de la relación laboral, la transacción de derechos laborales sería admisible en el entendido que no se trata de una mera renuncia sin contraprestación ni tampoco que recaiga sobre un derecho que tiene el carácter indubitado.

La irrenunciabilidad que consagra el Código del Trabajo de Chile se diferencia de la inderogabilidad. Esta última es un atributo que se predica de las normas laborales, y que impiden que sean dejadas sin efecto por las partes de un contrato. La inderogabilidad permanece durante toda la vigencia del vínculo contractual y permite asegurar la adquisición del derecho, en caso de ser procedente. La irrenunciabilidad, por el contrario, se despliega a partir de la adquisición del derecho, en el ámbito propio de la función aplicativa.

VII. Bibliografía

- Abarca Pavez y otros con Ex Caja de Previsión Social de los Empleados y Obreros de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias*, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 2.705-94. GJ núm. 177, 26 de octubre de 1994.
- Abumada con Valparaíso Store*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 4955-2005. RDJ T. CIV, sec. 3a., 8 de mayo de 2007.
- Alessandri, Arturo, Somarriva, Manuel, y Vodanovic, Antonio, *Tratado de derecho civil*, 7a. ed., Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2011.
- Alonso, Manuel, y Casas, María Emilia, *Derecho del trabajo*, 26a. ed., Madrid, Civitas, 2009.
- Aque con Farmacias Cruz Verde*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 12.906-2014, 07 de abril de 2015. www.poderjudicial.cl
- Barassi, Ludovico, *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Alfa, 1949.
- Barcelón, Susana, “Un supuesto sobre la renunciabilidad de los derechos en materia de Seguridad Social”, *Aranzadi Social*, España, vol. 1, núm. 12, 2002.
- Bayón, Gaspar, y Pérez, Eugenio, *Manual de derecho del trabajo*, vol. 1, Madrid, Marcial Pons, 1969-70.
- Berríos con Líneas Aéreas Chilenas*, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 4191-2002, 3 de junio de 2003. www.poderjudicial.cl
- Betti, Emilio, *Teoria generale del negozio giuridico*, reimpresión de la 2a. ed., Roma, Edizione Scientifiche Italiane, 2002.
- Blasco, Ángel, *La individualización de las relaciones laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1995.
- Bustos con Corporación*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 5032-2005, 17 de abril de 2007. www.poderjudicial.cl
- Caja de Crédito Minero*, Corte Suprema, queja, Sin Rol. RDJ T. II, sec. 3a., 19 de mayo de 1952.
- Cano, Ignacio, *La renuncia a los derechos*, Barcelona, España, Bosch, 1986.
- Cevas con Sociedad de Cobranza*, Corte de Apelaciones de Santiago, nulidad, Rol núm. 1205-2013, 8 de enero de 2014. www.poderjudicial.cl
- Conrads Greve con Raab, Rochette*, Corte Suprema, queja, Sin Rol. RDJ T. XXXVII, sec. 1a., 27 de julio de 1939.

- D'Eufemia, Giuseppe, “Norme inderogabili e interessi legittimi nel rapporto di lavoro”, *Rivista di Diritto del Lavoro*, Italia, año 21, 1969.
- De la Villa, Luis Enrique, “El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, *Revista de Política Social*, España, núm. 85, 1970.
- Durán, Federico, “Transacción y renuncia de derechos en el pacto para la reintegración del trabajador despedido”, *Revista de Política Social*, España, núm. 111, 1976.
- Empresa de Correos de Chile con Inspección Provincial*, Corte de Apelaciones de Antofagasta, nulidad, Rol núm. 72-2013, 3 de julio de 2013. www.poderjudicial.cl
- Empresa de Correos de Chile con Inspección Provincial*, Corte de Apelaciones de Antofagasta, nulidad, Rol núm. 72-2013, 3 de julio de 2013. www.poderjudicial.cl
- Enneccerus, Ludwig, *et al.*, *Tratado de derecho civil*, t. 2, vol. 1, Barcelona, Bosch, 1950.
- Escribar, Héctor, *Tratado de derecho del trabajo*, t. 1, Santiago, Zig-Zag, 1944.
- Establecimientos Chez Henry con Inspección del Trabajo*, Corte Suprema, Rol núm. 568-89. RDJ T. LXXXVII, sec. 3a., 22 de marzo de 1990.
- Fabris, Piera, *L'indisponibilità dei diritti dei lavoratori*, Milán, Dott, 1978.
- Ferro, Víctor, “El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional”, en VV.AA., *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Lima, Grijley, 2009.
- Flores con Elastopac II*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 88.866-2016, 16 de mayo de 2017. www.poderjudicial.cl
- Galaz con Servicios Prosegur*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 4841-2000, 06 de marzo de 2001. www.poderjudicial.cl
- Galoso con Comercial Ecsa*, Corte de Apelaciones de Concepción, apelación, Rol núm. 3684-2006, 6 de julio de 2007. www.poderjudicial.cl
- García, María Amparo, *El recibo de finiquito y sus garantías legales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.
- Gil, Juan y Martín, Vicente, “Compromisos por pensiones: derechos en curso de adquisición y disponibilidad”, *Aranzadi Social*, España, núm. 5, 2001.
- Giugni, Gino, “Le rinunzie e le transazioni del lavoratore: riesame critico”, *Il Diritto del Lavoro*, Italia, año 44, 1970.

- Guidotti, Franco, “Il fondamento giuridico dell’indisponibilità del diritti del prestadore di lavoro”, *Il Diritto del Lavoro*, Italia, año 29, 1955.
- Ingesur con Navarro*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 2804-2003. RDJ T. CI, sec. 3a., 27 de mayo de 2004.
- Jaque con Farmacias Cruz Verde*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 12.906-2014, 07 de abril de 2015. www.poderjudicial.cl
- Jara con Matthews*, Corte de Apelaciones de Chillán, nulidad, Rol núm. 47-2013, 27 de mayo de 2013. www.poderjudicial.cl
- Lagos, Gustavo, *Derecho del trabajo*, Santiago, Universitaria, 1957.
- Leyton con Caja de Compensación Los Héroes*, Corte de Apelaciones de Santiago, recurso protección, Rol núm. 47-2003, 19 de mayo de 2003. www.poderjudicial.cl
- Macchiavello, Guido, *Derecho del trabajo*, t. 1, Santiago, Fondo de Cultura Económica, 1986.
- Marín, Pascual, “La renuncia al beneficio de la ley en el derecho civil”, *Anuario de Derecho Civil*, España, vol. 15, núm. 4, 1962.
- Martínez con Pozo*, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 455-90. GJ núm. 119, 18 de mayo de 1990.
- Mazzotta, Oronzio, *Diritto del lavoro*, 6a. ed., Milán, Giuffré Editore, 2016.
- Meirone con Ecovesa*, Corte Suprema, Sin Rol. RDJ T. XCIII, sec. 3a., 6 de mayo de 1996.
- Mercader, Jesús, *Los principios de aplicación del derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.
- Montoya, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 29a. ed., Madrid, Tecnos, 2008.
- Morales con Bata*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 1480-2003. RDJ T. CI, sec. 3a., 29 de abril de 2004.
- Nayte y otros con Pietro Depetris*, Corte Suprema, Rol núm. 3380-98. RDJ T. XCVI, sec. 3a., 23 de agosto de 1999.
- Novoa, Patricio, *Derecho de seguridad social*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997.
- Ojeda, Antonio, *La renuncia de derechos del trabajador*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1971.

- Olivares y otros con Steel*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 2127-1997. RDJ T. XCV, sec. 3a., 7 de diciembre de 1998.
- Pacheco, Luz, “Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el Derecho comparado”, *Trabajo y Seguridad Social*, 2011.
- Pacheco, Luz, “El test de disponibilidad de derechos en la nueva Ley procesal”, *Revista Laboral de la Ley*, Perú, núm. 76, 2014.
- Pasco, Mario, “En torno al principio de irrenunciabilidad”, en Pasco Cosmópolis, Mario (coord.), *En torno a los principios del derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2005.
- Plá, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 4a. ed., Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2015.
- Preller con AFP Planital*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 748-1999. Sin Rol. RDJ T. XCVI, sec. 3a., 25 de octubre de 1999.
- Quiróz, Felipe, “Las manifestaciones del principio protector laboral sólo son aplicables en beneficio del trabajador”, *Derecho y Justicia*, Chile, núm. 4, 2014.
- Ramírez, Juan Manuel, “Indisponibilidad de los derechos laborales”, en Goerlich Peset, José María (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2016.
- Ramos, Margarita Isabel, *La garantía de los derechos de los trabajadores (inderogabilidad e indisponibilidad)*, Valladolid, Lex Nova, 2003.
- Rebolledo con Comercial e Industrial Copibue*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 1599-2002. RDJ T. XCIX (2002), sec. 3a., 22 de agosto de 2002.
- Reyes con P. F. Servicios Generales*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 799-2003. RDJ T. XCIX, sec. 3a., 4 de noviembre de 2003.
- Rivera con Hipermercado Nos*, Corte Suprema, Unificación de jurisprudencia, Rol núm. 12.514-2013, 23 de junio de 2014. www.poderjudicial.cl
- Rodríguez-Piñero, Miguel, “El principio de la indisponibilidad de los derechos laborales y el nuevo papel de la autonomía contractual”, en De la Villa Gil, Luis Enrique y López Cumbre, Lourdes (coords.), *Los Principios del derecho del trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2003.
- Rodríguez-Piñero, Miguel, “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, España, núm. 70, 2003.

- Rojas con Empresas Ingenac*, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 1841-1992. RDJ T. LXXXIX, sec. 3a., 2 de octubre de 1992.
- Rojas, Irene, “El modelo normativo del sindicato en las Leyes Sociales de 1924”, *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, Chile, núm. 38, 2016.
- Sanhueza con Banco del Estado*, Corte Suprema, casación en la forma y en el fondo, Rol núm. 4513-1997. Sin Rol. RDJ T. XCVI, sec. 3a., 7 de julio de 1999.
- Sanhueza con Díaz*, Corte de Apelaciones de Antofagasta, apelación, Rol núm. 2644-2002. GJ núm. 270, 27 de diciembre de 2002.
- Serrano, María José, “La transacción y la renuncia de los derechos consolidados de los partícipes de un plan de pensiones, realizada en un finiquito”, *Relaciones Laborales*, España, núm. 1, 2008.
- Sierra, Alfredo, *Patentes de invención y derecho del trabajo*, Santiago, Legal Publishing/ Thomson Reuters, 2013.
- Sindicato de Trabajadores con Agrícola Ariztúa*, Corte Suprema. Rol núm. 2927-2001. RDJ T. XCVIII, sec. 3a., 15 de noviembre de 2001.
- Thayer, William, y Novoa, Patricio, *Manual de derecho del trabajo*, t. 4., 6a. ed., Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2021.
- Torres con Bata Chile*, Corte de Apelaciones de Valparaíso, nulidad, Rol núm. 181-2014, 15 de mayo de 2014. www.poderjudicial.cl
- Universidad de Concepción*, Corte Suprema, queja, Sin Rol. RDJ T. XXXIII, sec. 1a., 18 de agosto de 1936.
- Valenzuela con Correa*, Corte de Apelaciones de San Miguel, apelación, Rol núm. 69-2005, 9 de agosto de 2005. www.poderjudicial.cl
- Vargas con Laboratorios Recalcine*, Corte de Apelaciones de Santiago, apelación, Rol núm. 2823-91. RDJ T. LXXXIX, sec. 3a., 15 de enero de 1992.
- Vázquez, Antonio, *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. 2, Buenos Aires, Astrea, 1982.
- Yévenes con Santa Isabel*, Corte Suprema, Sin Rol. RDJ T. XCIX, sec. 3a., 21 de marzo de 2002.
- Zambrano con Sodimac*, Corte Suprema, casación en el fondo, Rol núm. 7896-2010, 1 de junio de 2011. www.poderjudicial.cl