



Universidad
Politécnica
de Nicaragua

Sirviendo a la Comunidad

CUADERNO JURÍDICO Y POLÍTICO

Volumen 2 • No. 7 • Enero - Marzo 2017 • ISSN 2413-810X

Publicación trimestral
Managua, Nicaragua

SUMARIO

- Editorial
Roberto Guerrero Vega
- Artículos
Carlos de Gómez Pérez-Aradros
Byron Sequeira
- Ponencias
Luis Manuel Osejo
Jenny Mora Paizano
- Entrevistas
Alma Fernández
- Corpus iuris de derechos humanos
Asamblea General de la OEA
Corte Interamericana de Derechos Humanos
- Informativo



ICEJP

Instituto Centroamericano de
Estudios Jurídicos y Políticos

ECJP
UPOLI

Escuela de
Ciencias
Jurídicas y
Políticas

Alcances de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en Nicaragua

Ponencia presentada en el XX Congreso Iberoamericano
de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Luis Manuel Osejo

Recibido: 09.12.16 / Aceptado: 06.01.17

RESUMEN

Como toda disciplina jurídica el derecho laboral está erigido en principios fundamentales sobre los cuales sustenta su amplia regulación de naturaleza social. En este trabajo se pretende analizar la aplicación del principio de irrenunciabilidad en las relaciones laborales que no está delimitado en la ley. Se profundiza en el análisis basado en los criterios doctrinales aplicables y posteriormente sobre la base de la jurisprudencia nicaragüense sentada por las autoridades laborales de este país, planteándose una serie de aportes conclusivos con el objeto de contribuir al correcto abordaje de este elemental principio.

PALABRAS CLAVES

Derecho laboral, irrenunciabilidad, jurisprudencia.

ABSTRACT

As any legal discipline, labor law is built on the fundamental principles on which sustains its wide regulation of social nature. In this paper I pretend to analyze the application of the inalienability principle in labor relations that is not defined in the law. I will go in depth analyzing the doctrinal criteria applicable and subsequently the basis of the Nicaraguan jurisprudence made by the labor authorities of this country, posing a series of conclusive contributions with the aim of contributing to the correct approach of this basic principle.

KEYWORDS

Labor law, inalienability principle, jurisprudence.

Introducción



Luis Manuel Osejo (1975)
Magistrado presidente del
Tribunal Nacional Laboral
de Apelaciones de
Nicaragua. Miembro de la
Asociación Iberoamericana
de Derechos del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Contacto:
luis.osejo@gmail.com

La legislación laboral nicaragüense solamente establece de manera enunciativa en el Principio Fundamental IV del Título Preliminar del Código del Trabajo, que los derechos laborales establecidos en dicho código “son irrenunciables”. No obstante, ni dicho código ni ninguna otra norma de nuestro sistema jurídico laboral establecen la definición de *irrenunciabilidad*, ni están determinados sus alcances y forma de aplicación, de tal forma que no está precisado cuáles derechos son irrenunciables, qué es lo irrenunciable, si hay algunas situaciones o derechos que pueden disponerse, de existir una situación de inseguridad jurídica. La ausencia de precisiones en la ley respecto de la irrenunciabilidad menudo se traduce en la proliferación de conflictos entre las partes vinculadas por relaciones laborales, que luego tienen que resolver las autoridades laborales con una adecuada interpretación de las normas y principios que rigen el orden jurídico laboral.

Por lo anterior, en este trabajo se trata de establecer cuáles son los derechos del trabajador cubiertos por la garantía de irrenunciabilidad. Así mismo, se considera de sumo interés analizar la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos laborales, basada en la doctrina jurídica actualizada, así como en la jurisprudencia emanada de las autoridades judiciales que tienen competencia asignada por ley para dirimir conflictos laborales, a saber, en la jurisdicción ordinaria, los jueces del trabajo y de la seguridad social, en primera instancia y el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en segunda instancia.

De la renuncia de los derechos laborales

Aspectos generales

En el derecho del trabajo nicaragüense, el numeral IV del título preliminar del Código del Trabajo nicaragüense establece: “Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables”, disposición que luego es refrendada por el artículo 29 del mismo cuerpo normativo, que reza: “se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable”.

Un tema de esencial trascendencia a tratar aquí, lo reviste la protección constitucional a esta garantía de irrenunciabilidad, puesto que nuestra carta magna no dispone normas específicas que establezcan el carácter irrenunciable de los derechos y prestaciones laborales, salvo la inembargabilidad del salario y de las prestaciones sociales. Llama mucho la atención que una situación tan trascendente sobre la cual gira gran parte de la aplicación

del derecho del trabajo y principalmente de las normas protectoras de la clase trabajadora, como es la irrenunciabilidad de los derechos y prestaciones laborales, no se encuentra elevada a garantía constitucional. Consideramos necesario que en una próxima reforma constitucional esto sea tomado en cuenta. Es responsabilidad de las centrales sindicales de nuestro país velar porque sea considerado este derecho con una relevancia tal que amerite ser incluido en el texto constitucional a los fines de dotar de una mayor protección a los trabajadores.



luzalejandraescobarderecholaboral.blogspot.com.ar/

El derecho del trabajo está regido por principios propios dentro de los cuales, por su propia naturaleza protectora de la clase trabajadora, destaca el principio de irrenunciabilidad, según el cual, el trabajador se encuentra imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, de manera tal que toda renuncia de derechos que haga el trabajador, de los que son contemplados por las normas de orden público, se encuentra viciada de nulidad absoluta. Así, un trabajador no puede renunciar a su salario o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento o si la jornada de trabajo diaria máxima es de ocho horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar ordinariamente durante un lapso de tiempo mayor.

Señala Orsini (2010) sobre este principio:

Este principio impone que el trabajador no puede renunciar o disponer en su propio perjuicio a los derechos y créditos que se derivan del contrato de trabajo. Tomando nota de la situación de inferioridad y debilidad contractual en la que se encuentra el trabajador, el principio restringe la autonomía de la voluntad y la libertad contractual del derecho civil clásico para garantizar - estableciendo un verdadero orden público laboral imperativo e inderogable - la modesta propiedad alimentaria de los trabajadores. En consecuencia, por imperio del principio de irrenunciabilidad, ni aun con el concurso de su propia voluntad puede éstos aceptar modificaciones in pejus de los derechos que han adquirido (p. 502).

El fundamento y razón de ser de la irrenunciabilidad estriba, precisamente, en las normas propias del derecho laboral y específicamente en la subordinación del trabajador respecto del empleador, estimando que en tales circunstancias la renuncia de derechos puede no ser un acto libre al presumirse que el trabajador que desiste de los beneficios legales actúa por falta de libertad, forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la relación laboral. Indudablemente, a mi juicio, la renuncia es un negocio jurídico que en materia de derecho del trabajo es considerado por la ley con singular prevención, pues, frente al principio de que puede renunciarse cualquier derecho, salvo excepciones, se acoge el principio de que ningún derecho laboral establecido en la ley puede ser renunciado.

El laboralista nicaragüense Alemán Mena (2004) ha planteado sobre la irrenunciabilidad que:

es un beneficio de los hombres y mujeres que viven de la prestación de su fuerza de trabajo. Carece de efectos jurídicos la renuncia que haga el trabajador a percibir su salario, a gozar de vacaciones, a obtener un pago especial por el tiempo extraordinario trabajado, a recibir indemnización por riesgos de trabajo, etc. La irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías, de carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores. (pp. 25 – 26).

Este carácter irrenunciable deviene de la naturaleza misma del derecho del trabajo, de su razón de ser protector de los sujetos más débiles como son los trabajadores en el vínculo empleado-patronal. Así, Pla Rodríguez (1978), coloca como el principal de los principios del derecho del trabajo el principio protector, cuyo fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades y citando a Radbruch, refiere: “la idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen” (p. 25).

En las relaciones laborales son evidentes las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador, por consiguiente se evidencia una desigualdad jurídica y económica que separa a las partes en un vínculo laboral al ser el empleador la parte fuerte y el trabajador la parte débil. Así nace pues el derecho del trabajo como un conjunto de normas, cuyo objetivo es procurar eliminar o, al menos, atenuar o disminuir el desequilibrio, creando nuevas desigualdades de signo inverso, en las que el trabajador tenga posibilidades de colocarse en un contexto de equiparación frente al empleador.

Respecto de la irrenunciabilidad, Lastra (2001) ha fijado:

la irrenunciabilidad debe entenderse como “la no posibilidad de privar voluntariamente los derechos concedidos por la legislación laboral”. Este principio no se restringe solo por la celebración de los contratos individuales de trabajo, sino que también es aplicable a la negociación profesional y al contrato colectivo. El carácter imperativo y el hecho de integrar un sistema normativo de orden público, hacen que el derecho del trabajo sea

irrenunciable. El principio de irrenunciabilidad pretende evitar, en detrimento de los trabajadores, algunas de sus ya precarias condiciones materiales (p. 193).

La limitación comprende la totalidad de beneficios concedidos por las leyes, está referida a los derechos que el trabajador no puede renunciar individual y válidamente porque son nacidos de normas de derecho necesario absoluto, salvo aquellos que, originados por éstas, se sitúan por encima de los mínimos imperativamente garantizados, por lo que, la irrenunciabilidad supone la existencia de una esfera de derechos indisponibles, de los cuales ninguno puede ser renunciado válidamente.

Por ello el jurista colombiano Barona (2010) señala:

así mismo, la irrenunciabilidad es de la esencia del derecho del trabajo, en cuanto: La legislación laboral tiene su origen [...] y pretende –por medio de la protección del trabajador– evitar que la igualdad formal se convierta en una justificación de la desigualdad real existente [...], el reconocimiento de la desigualdad de las condiciones reales [...], la excepción al principio del derecho romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores.

Consecuentemente, en materia laboral, si bien es cierto las partes pueden actuar con su autonomía de voluntad, pero esta se encuentra severamente limitada por el contenido de lo establecido en las normas jurídico laborales, es decir, trabajador y empleador pueden fijar voluntariamente las condiciones de trabajo, pero siempre respetando los mínimos o máximos que define el orden jurídico positivo que rige en el sector de que se trate, no teniendo libertad entera las partes para fijar condiciones que restrinjan o infrinjan esos límites establecidos en la ley, y sí teniendo libertad plena los contratantes para establecer cuanto acuerdo sea posible, a partir de esos límites legales en adelante. Esto significa que los trabajadores no pueden renunciar a esos mínimos o máximos que a su favor establecen las disposiciones legales que rigen la materia, indistintamente al orden jerárquico de las mismas.

Comprensión material de la irrenunciabilidad

Hemos establecido ya la imposibilidad legal de la renuncia de parte de los trabajadores a sus derechos que les concede taxativamente la ley laboral. Conviene precisar cuáles son las materias que comprende este impedimento de disponer de sus derechos para el trabajador, es decir, es necesario determinar los derechos en defensa de los cuales se establecen los mecanismos jurídicos tendentes a neutralizar los eventuales efectos de la voluntad de renunciar.



principiosdelderecholaboralco.blogspot.com.ar/

Así tenemos que no debe caber la más mínima duda de que son irrenunciables los derechos fundamentales, los derechos específicos regulados en la constitución política nicaragüense, y los derechos inespecíficos del trabajador, dado que todos estos se encuentran dispuestos por una serie de normas taxativas contenidas en convenios internacionales, la constitución política y leyes internas del país.

Considero que el principio fundamental contenido en el numeral IV del Código del Trabajo de nuestro país resulta bien claro al definir que son irrenunciables los derechos contenidos en el aludido código. Es decir, del enunciado del referido principio se desprende claramente que la protección concedida por la ley a los trabajadores es para preservarles sus garantías mínimas contenidas en la legislación taxativa. Al respecto tenemos que Cruz Villalón (2014) ha fijado con meridiana claridad:

respecto del ámbito material de la indisponibilidad, ésta abarca a los derechos reconocidos por las disposiciones legales de derecho necesario, así como por las cláusulas indisponibles de los convenios colectivos, si bien se presumen salvo declaración explícita de contrario que la generalidad de unas y otras normas gozan de ese carácter imperativo e indisponible (pp. 98 – 99).

De lo anterior se desprende que el trabajador puede disponer de aquellos derechos que están colocados por encima de los límites establecidos por las normas jurídicas, siendo lícito adoptar acuerdos con los empleadores, siempre que no menoscabe esas garantías mínimas dispuestas a su favor por la ley.

Aspectos subjetivos de la renuncia de derechos

Indistintamente al hecho de que la renuncia supone la imposibilidad de adoptar acuerdos en los que se menoscaben las garantías mínimas establecidas a favor del trabajador por las normas taxativas vigentes, nos enfrentamos al supuesto en el que, aun cuando el trabajador tiene conocimiento de la transgresión a su derecho y de la violación del principio de irrenunciabilidad cometido en su contra y estando plenamente consciente de que le asiste el derecho de tutela, no acude ante las autoridades administrativas o judiciales a reclamar por el cumplimiento de sus más elementales prestaciones laborales. Por ejemplo: el trabajador que pactó devengar un salario abiertamente inferior al mínimo legal y estando en pleno conocimiento de ello, labora ininterrumpidamente por tres años, poniendo fin luego a la relación laboral pero sin reclamar el pago de lo que el empleador le debe en concepto de complemento de salario mínimo, ni reclama lo correspondiente a las prestaciones sociales, dejando transcurrir el plazo de la prescripción legalmente fijado.

Sobre supuestos como este, Díez-Picazo (2001) afirma:

en definitiva, los derechos fundamentales son derechos subjetivos y éstos se caracterizan por dejar a su titular la facultad de hacer valer, cuando lo estime oportuno, la protección de los intereses protegidos por aquéllos. Este último, precisamente, parece que debe ser el criterio general en materia de renuncia a actos de ejercicio de los derechos fundamentales: es a las personas, actuando de manera consciente y libre, a quienes debe corresponder la decisión de cuándo ejercer sus derechos fundamentales. No obstante, esta afirmación necesita de algunas matizaciones ulteriores (p. 135).

Por lo tanto, aún consentida la renuncia de los derechos del trabajador, corresponde a éste denunciar su violación ante las autoridades laborales competentes, para que estas, con la tramitación del procedimiento correspondiente, con audiencia al empleador, puedan lograr el ordeno de la restitución del derecho violentado, salvo cuando se trate de la función ejercida por los inspectores del trabajo, quienes sí pueden acudir a los centros de trabajo, oficiosamente con base en la Ley General de Inspección del Trabajo, norma que los faculta para emitir medidas correctivas a fin que los empleadores se ajusten al cumplimiento de las normas laborales.

Renuncia y disponibilidad de los derechos laborales

En líneas generales, podemos diferenciar la renuncia de la disponibilidad de derechos al decir que aquella tiene como finalidad última la de impedir que el derecho nazca. Por ejemplo, si en el contrato de trabajo se pacta que no se generará derecho a prestaciones sociales, se pretende que el trabajador jamás llegue a considerar que ha percibido este derecho, pues no se ha originado a su favor. En cambio la disponibilidad es aquella que se permite al trabajador, una vez que ya los derechos laborales forman parte de su patrimonio, darles el destino que desee. Verbigracia: si el empleador paga al trabajador su liquidación de prestaciones laborales, y al momento del pago o en momento posterior el

trabajador positivamente procede a cancelar una deuda que tenía con el empleador, no estamos hablando de que se produzca una renuncia de derechos, sino una disposición del trabajador.

Al respecto, citando jurisprudencia española, ha fijado Prados (1980) respecto a un primer momento interpretativo, lo que sigue:

así, se declara que «... si bien es cierto que, en principio, el trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales y será nulo todo acto que los ignore o limite, sin embargo, el Tribunal Supremo, en sentencia de 3 de octubre de 1961 (Aranzadi 3090), tiene declarado que no es lo mismo la renuncia a priori de derechos en potencia, cosa prohibida como contraria al orden social, que la renuncia a los ya consumados que son perfectamente renunciables, expresa o tácitamente, como integrados que ya están en el patrimonio privado y por ello a la libre “disposición” de su titular...» (STCT 4 julio 1978, A/4282), sin que, por tanto, sea nula «... la novación o transacción, ya que el trabajador no renunció a futuros derechos, sino que transigió los que ya estaban en su patrimonio, si bien no reconocidos judicialmente... (p. 65).

De lo anterior se desprende pues, que los actos de disposición y de renuncia son figuras independientes, puesto que los primeros implican que los derechos percibidos en virtud de la relación laboral son integrados en el patrimonio del trabajador y por tanto no se han renunciado, siendo indiferente que luego éste decida darles el destino que le conviene; en cambio la renuncia se materializa aun cuando el derecho ni siquiera se ha originado, siendo más bien su propósito impedir que ese derecho llegue a constituirse, por lo que es ahí donde entra en juego el principio de irrenunciabilidad y hace prevalecer las normas legales por encima de cualquier acuerdo violatorio de los derechos del trabajador.

Respecto a este mismo tema, con gran acierto se ha referido Montoya Melgar (2015) cuando plantea:

Conviene advertir la separación existente entre la renuncia de derechos — única vía de disposición de derechos que se prohíbe al trabajador bajo pena de nulidad— y otras actuaciones con las que guarda semejanza real o aparente. Así, la dejación o no ejercicio del derecho no puede ser razonablemente prohibida o impedida por el legislador, pues ello equivaldría a forzar al trabajador a actuar su derecho. Las transacciones y conciliaciones no tienen, de suyo, por qué encubrir renunciaciones, en la medida en que constituyen compromisos o acuerdos mediante los cuales las partes realizan cesiones recíprocas. Por añadidura, mientras que la renuncia estricta «supone simplemente privarse de un derecho cierto», figuras como la transacción o la conciliación significan «trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto (p. 228).



laquintainternacionalsocialistamexico.files.wordpress.com

Resulta claro pues, que aun cuando la legislación española no habla de irrenunciabilidad sino de indisponibilidad de derechos, es inequívoco que esta prohíbe taxativamente las renunciaciones en sentido propio, sea que estas se produzcan antes o después del nacimiento del derecho correspondiente, como suele ocurrir en las renunciaciones anticipadas al disfrute de las vacaciones, o en la renuncia a la percepción de una retribución ya anteriormente devengada. Pero, eso no significa que las conciliaciones entre las partes no estén permitidas, al contrario, a través de estas se logran dilucidar los conflictos laborales, pero siempre cuidando de que no encubran puras y simples renunciaciones.

La irrenunciabilidad en la legislación nicaragüense

Tratamiento de la Irrenunciabilidad en sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones

Desde su creación, este tema fue tratado por primera vez por Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, TNLA (máxima autoridad judicial laboral del país), en sentencia No. 11/2011, del once de noviembre del dos mil once, a las diez de la mañana, en la que se abordó el tratamiento jurídico brindado a la figura de la consignación judicial, de origen civil, mediante la cual los empleadores pretendían desembarazarse de las cargas laborales respecto de sus trabajadores, ofreciendo bajo la modalidad de la consignación, pagos menores a los que correspondían a éstos en concepto de sus prestaciones laborales, con el objeto de que se tuvieran como pagos liberatorios y de esa forma pagar menos de lo que por ley debían hacer. No obstante, la autoridad laboral máxima, sobre la base del principio de irrenunciabilidad, determinó la inaplicabilidad plena de la figura de la consignación

judicial civil en la materia laboral, teniendo ésta el único efecto de constituir ofrecimientos que el trabajador bien puede optar por recibir como pagos parciales, pudiendo reclamar en otro juicio las prestaciones laborales que su empleador no le ha reconocido en la mencionada consignación. Es evidente la salvaguarda a los derechos de la clase trabajadora por el TNLA al aplicarse el principio en estudio.

Luego, en cuanto a la inexistencia de pagos liberatorios y de la posibilidad de recibir pagos en condición de abonos o cancelaciones parciales, el mismo TNLA estableció en sentencia No. 56/2012, del diecisiete de febrero del dos mil doce, a las once de la mañana que:

En este mismo orden, los empleadores han pretendido que los trabajadores renuncien a sus derechos, tras la firma de finiquitos o de hojas de liquidación final por parte de los trabajadores al recibir pagos de liquidación final de prestaciones laborales, en los que se establece que un reclamo posterior no tendrá fundamento alguno, dado que lo percibido por el trabajador exonera al empleador de toda responsabilidad, persiguiendo con ello que los trabajadores no tengan derecho a reclamar las sumas no percibidas. Tales propósitos han sido pulverizados por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que ha resuelto mediante Sentencia No. 61/2012 del diecisiete de febrero del dos mil doce, a las once y veinticinco minutos de la mañana.

Se evidencia, entonces, en las resoluciones antes referidas, la aplicación de la naturaleza propia del derecho del trabajo, poniéndose de manifiesto la intención protectora del legislador laboral, dejándose establecido con claridad, que es prohibido pactar contratos o acuerdos en los que se renuncien a los más elementales derechos laborales, careciendo de toda validez estas renunciaciones, prevaleciendo las normas laborales por encima de esas expresiones de voluntad.

Irrenunciabilidad en cuanto a las deducciones de prestaciones laborales

Siempre en el ámbito jurisprudencial, reviste singular importancia en el establecimiento de criterios por el TNLA, el tratamiento jurídico que dicho órgano ha dado a un tema muy controversial, que son las deducciones a las liquidaciones finales de prestaciones laborales que los empleadores unilateralmente realizan, tema sobre el cual el tribunal fijó criterio a partir de la sentencia No. 74/2012 del ocho de marzo del dos mil doce, a las diez y diez minutos de la mañana, en la cual se estableció que los empleadores no pueden practicar unilateralmente deducciones a las liquidaciones finales de prestaciones laborales de sus trabajadores y mucho menos si no son de naturaleza laboral, de tal manera que:

1. El empleador no puede disponer unilateralmente de las prestaciones del trabajador practicando deducciones a la liquidación final de éste.
2. No puede el empleador practicar aquellas deducciones que no tienen una naturaleza laboral.

3. Jurídicamente no está habilitado el empleador a efectuar aquellas deducciones que el trabajador no ha consentido expresamente.
4. La garantía de irrenunciabilidad protege a las prestaciones de los trabajadores frente a propósitos del empleador de practicar deducciones unilaterales a sus liquidaciones finales.

No obstante, con posterioridad el TNLA dictó la sentencia No. 937/2015 del nueve de diciembre del dos mil quince, a las nueve y cincuenta minutos de la mañana, en la que se estableció lo siguiente:

1. Es posible que el trabajador pueda autorizar a su empleador para que éste le practique deducciones a sus prestaciones laborales, debiendo entenderse que estas son deducciones voluntarias que ocurren por decisión unilateral del trabajador en ejercicio de su poder de disposición y autonomía de la voluntad que no le está vedada totalmente. En estos casos el trabajador tiene toda la potestad de decidir sobre el destino que pretende darle a sus prestaciones y derechos laborales, pues se entiende que al disponer a través de la autorización, éstas ya forman parte de su patrimonio, de manera que no existe lesión al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales dado que no implica una renuncia a las mismas, sino que el trabajador consiente darles el destino que a su juicio corresponde a dichas prestaciones.
2. Es posible practicar deducciones que son de origen y naturaleza laboral, es decir, aquellas que surgen de la aplicación de la ley laboral, del contrato de trabajo, del reglamento interno de trabajo o del convenio colectivo.
3. No puede dar el mismo tratamiento jurídico a las deducciones autorizadas por el trabajador y a aquellas que el empleador pretende imponer unilateralmente, mismas que legalmente no pueden practicarse ni avalarse una vez efectuadas.
4. Las autoridades laborales son competentes para avalar judicialmente la práctica de deducciones de prestaciones laborales consentidas por el trabajador.

Este criterio referido, ha sido reiterado recientemente mediante la sentencia No. 763/2016 del mismo tribunal y otras dictadas con posterioridad.

Irrenunciabilidad y pacto sobre modificaciones de condiciones de trabajo

Un tema de trascendental importancia fue resuelto por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones a través de la sentencia No. 591/2014 del catorce de agosto del dos mil catorce, a las doce y veinte minutos de la tarde, referido a la posibilidad legal de que las partes una vez ya en vigencia la relación laboral, pueden válidamente modificar las condiciones de trabajo pactadas inicialmente, siempre que esta modificación de

condiciones se efectúe bajo el mutuo consentimiento y que no afecte los límites mínimos que establece el orden jurídico.

Así entonces, en aquellos casos en que se produzcan estas modificaciones de condiciones de trabajo cumpliendo ambos requisitos, no estamos en presencia de violaciones al principio de irrenunciabilidad, sino en el ejercicio claro del consentimiento y libertad que ambas partes tienen de pactar las condiciones de trabajo, salvo el respeto de las garantías mínimas.

Esta sentencia causó enorme polémica en nuestro país, pues fue objeto de duras críticas periodísticas que nacieron de la lectura a dos votos disidentes de la decisión de mayoría, pero revisando el contenido íntegro de la aludida sentencia, esta no transgrede derechos laborales ni principios, *contrario sensu*, trata de preservarlos, al establecer que no procede la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de manera unilateral, sino que se requiere del consentimiento de ambas partes como ya se dijo, evitándose con ello prácticas fraudulentas de los empleadores.¹

Conclusiones

1. Los derechos que gozan los trabajadores nicaragüenses que se encuentran cubiertos por la garantía de irrenunciabilidad, son los establecidos taxativamente en el orden jurídico, a saber: los dispuestos en la Constitución Política, los derechos fundamentales conforme la legislación internacional establecida por la OIT en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales y los derechos que le son inherentes al trabajador como persona y miembro de una comunidad, mismos que el Estado debe velar por su protección y los empleadores deben respetar dentro de los términos que fije el ordenamiento legal.
2. A pesar de la trascendencia que reviste la aplicación del principio de irrenunciabilidad para la consecución de los fines del derecho laboral de proteger al trabajador como sujeto más débil de la relación laboral, resulta sorprendente que este principio no se encuentre contenido en las normas de nuestra Constitución Política, de tal manera que no ha sido elevado a rango constitucional. Para la consecución de un mayor nivel de garantías a favor de la clase trabajadora, se hace necesario que en una próxima reforma constitucional sea incluida la irrenunciabilidad como parte de los derechos laborales establecidos en el artículo 82 del texto constitucional.
3. Como consecuencia de lo anterior, nuestra legislación laboral vigente no ha definido taxativamente el significado de la irrenunciabilidad, ni sus alcances. Ha sido la jurisprudencia sentada por las autoridades laborales

¹ En el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, según su Ley creadora (Ley No. 755: Ley Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones y de reforma a la Ley No. 290 Ley Orgánica del Poder Judicial), en su Arto. 40 bis, las decisiones se toman con el voto favorable de tres de sus cinco magistrados miembros, por lo que pueden existir hasta dos votos disidentes en una sentencia de mayoría.

jurisdiccionales, la que ha establecido corrientes de interpretación sobre la misma. De ahí que se ha interpretado que un derecho laboral es irrenunciable en tanto le está prohibido al trabajador pactar en contrario a lo establecido en el orden jurídico sobre determinados derechos, careciendo de valor jurídico todo acuerdo tomado en contra de lo establecido en la ley.

4. No se transgrede el principio de irrenunciabilidad cuando el trabajador dispone libremente de sus derechos y acuerda con su empleador sobre determinados tópicos que no atentan contra lo estatuido en el orden jurídico. Por consiguiente, la aplicación del principio de irrenunciabilidad no alcanza a los derechos nacidos del consentimiento posterior o por encima de los derechos mínimos, de forma tal que esa esfera superior a los límites legales es perfectamente negociable por ambas partes.

Bibliografía

Barona Betancourt, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano, *Revista Criterio jurídico garantista*. Fundación Universidad Autónoma de Colombia, 2 (2), 252-264.

Cruz, V. J. (2014). *Compendio de derecho del trabajo*. Recuperado <http://site.ebrary.com/lib/ucanicaraguasp/reader.action?docID=11046849>

Díez-Picazo, L. (2001). Notas sobre la renuncia a los derechos fundamentales. *Persona y derecho*, *Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*. Universidad de Navarra, (45), 133-138.

Lastra, J. M. (2001). Principios ordenadores de las relaciones de trabajo, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Universidad Nacional Autónoma de México, 34 (100), 165-208.

Montoya Melgar, A. (2015). *Derecho del trabajo*. Recuperado de <http://site.ebrary.com/lib/ucanicaraguasp/reader.action?docID=11231073>.

Nicaragua, Asamblea Nacional:

(1996). *Ley No. 185, Código del Trabajo de la República de Nicaragua*.

(2012). *Ley No. 815, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*.

(2014). *Constitución Política de la República de Nicaragua y sus reformas*.

Nicaragua, Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones:

(11 de noviembre de 2011). *Sentencia No. 11*.

(14 de agosto de 2014). *Sentencia No. 591*.

(17 de febrero de 2012). *Sentencia No. 56*.

(17 de febrero de 2012). *Sentencia No. 61*.

(8 de marzo de 2012). *Sentencia No. 74*.

(9 de diciembre de 2015). *Sentencia No. 937*.

(9 de junio de 2016). *Sentencia No. 763*.

Orsini, J. I. (2010). Los Principios del Derecho del Trabajo, *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Universidad Nacional de la Plata, 7 (40), 490-491.

Pla Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Depalma.

Prados de Reyes, F. J. (1980). Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores, *Revista de Política Social*. Centro de estudios Políticos y Constitucionales, (127), 55-75.