

Control de irrenunciabilidad de beneficios sociales conciliados en audiencia

Control of inalienability of social benefits reconciled at hearing

Controle de inalienabilidade dos benefícios sociais que se reconciliou na audiência

Félix Carrillo Cisneros¹, Wilson A. Chiu Pardo¹, Dwigth G. García Lizárraga¹.

Resumen

El presente trabajo, tiene por finalidad establecer si los jueces de trabajo deben ejercer control de la irrenunciabilidad de los beneficios sociales cuando las partes concilian en audiencia; determinando los derechos laborales disponibles e indisponibles; controlando los beneficios sociales cuando los demandantes concilian en audiencia y verificando si los jueces especializados de trabajo de Chimbote liquidan el pago de los beneficios sociales cuando las partes concilian en audiencia. La investigación es no experimental, básica y descriptiva; sin embargo para alcanzar los objetivos, encuestamos a los jueces que aplican la nueva Ley Procesal del Trabajo, a los abogados laboristas de Chimbote y revisamos las actas de audiencia de los expedientes laborales que terminaron por conciliación en el año 2012, con el fin de comprobar si los jueces controlaron la irrenunciabilidad de derechos protegidos. Al analizar los expedientes, tanto de los Juzgado de Paz Letrado y de los tres juzgados de trabajo, se obtuvo que las fichas correspondientes al juzgado de Paz Letrado produjeron 92 conciliaciones, de las cuales, solo 64 hubo liquidación de los beneficios sociales y los otros 28 no hubo. En cuanto a los expedientes tramitados ante los tres Juzgados de Trabajo, el resultado fue de un total de 33 expedientes conciliados (16, 6 y 11 casos cada uno), 24 no mostraron control de irrenunciabilidad y los otros 09 si hubo. El Perú, no tiene código, sino leyes dispersas que no se refieren al tema de estudio pero en su Ley Procesal tanto Perú como Bolivia se refieren al control de irrenunciabilidad.

Palabra clave: Control de la irrenunciabilidad

Abstract

The present work is to establish if labour judges should exercise control of the inviolability of the social benefits when the parties reconciled in hearing; determining labour rights available and unavailable; controlling the social benefits when plaintiffs reconciled in hearing and checking if the specialized work of Chimbote judges settled payment of social benefits when the parties reconciled in audience. The research is not experimental, basic and descriptive; However to achieve the objectives, we surveyed the judges who apply the new procedural labor law, to the lawyers of Chimbote and reviewed the minutes of the hearing of labour records which ended by conciliation in the year 2012, in order to check if the judges controlled the inalienability of rights protected. Analyzing records, both the Court of peace counsel and the three courts of labour, was obtained that tabs corresponding to the Court of peace counsel produced 92 reconciliations, of which, only 64 were payment of social benefits and the other 28 there. As for the files kept before the three courts of work, resulted in a total of 33 records reconciled (16, 6, and 11 cases each), 24 showed no control of inviolability and the other 09 if there was. The Perú, has no code, but scattered laws that do not relate to the topic of study, but in their procedural law both as Bolivia Peru relate to control of inviolability.

Keyword: Control of the indispensability

Resumo

O presente trabalho é estabelecer se os juízes do trabalho devem exercer o controle da inviolabilidade dos benefícios sociais, quando as partes se reconciliaram em audiência; determinar o direitos trabalhistas disponível e indisponível; controlando os benefícios sociais quando queixosos reconciliaram no ouvir e verificar se o trabalho especializado de juizes de Chimbote resolvido pagamento de benefícios sociais,

¹ Universidad San Pedro, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, felixcarrillo1937@gmail.com

quando as partes se reconciliaram em público. A pesquisa não é experimental, básico e descritivo; No entanto para alcançar os objetivos, nós pesquisamos os juízes que aplicam a nova lei processual trabalhista, os advogados de Chimbote e revisto a acta da audiência de registros do trabalho, que terminou por conciliação no ano de 2012, a fim de verificar se os juízes controlada a inalienabilidade dos direitos protegidos. Analisar os registros, tanto o Tribunal de um Conselho de paz e os três tribunais do trabalho, obteve-se que as guias correspondentes ao tribunal do Conselho da paz produziam 92 reconciliações, dos quais, apenas 64 houve pagamento de benefícios sociais e os outros 28. Quanto os arquivos mantidos antes dos três tribunais do trabalho, resultado em um total de 33 registros reconciliaram (16, 6 e 11 casos cada), 24 mostrou nenhum controle da inviolabilidade e os outros 09 se havia. O Peru, não tem código, leis dispersas que não se relacionam com o tema de estudo, mas em seu direito processual, tanto como Bolívia Peru estão relacionadas ao controle de inalienabilidade.

Palavra-chave: Controle do inalienável

Introducción

Se realizó esta investigación, considerando que los trabajadores tienen derechos o pretensiones laborales y por lo tanto deben ser tutelados o protegidos, de modo que, el Poder Judicial les debe brindar tutela respecto al reclamo de sus derechos laborales que la ley les concede. Surge esta inquietud debido a que el artículo 26 de la Constitución establece:

En la relación laboral se respetan los siguientes principios: a) Igualdad de oportunidades sin discriminación; b) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; y, c) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma (Constitución Política del Estado 1993).

El inciso 2 de la norma, copiada precedentemente, establece que: "en toda relación laboral se debe respetar el carácter irrenunciable de derechos reconocidos en la Constitución y la Ley". Comprendemos que se trata de una relación de entrada o de inicio de la relación laboral; pero en toda relación laboral, también hay una situación de salida o de terminación del vínculo. Entendemos que la norma, ha considerado las dos situaciones, porque cuando se inicia una demanda sobre pago de beneficios sociales, es porque la relación jurídica ha concluido, de modo que, interpuesta la demanda, el Juez cita a las partes a una audiencia de conciliación o una audiencia única y debe tener cuidado al aprobar las actas de conciliación, a fin de que en ella, el trabajador que no conoce sus derechos, ni conoce las normas que lo amparan o tutelan, puede estar renunciando derechos que son irrenunciables (Rodríguez Mancini, 2004).

El problema surge cuando la ley autoriza a las partes a conciliar sus diferencias, y cuando las partes dicen "hemos conciliado", el Juez aprueba dicho acuerdo, pero ¿cómo sabe el Juez, que el trabajador no está renunciando derechos que son protegidos?

El Art. 30.3 de la Ley 29497, establece: "Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos,...". Es suficiente que el Juez diga: "analizado el acuerdo de las partes se tiene que supera el test de disponibilidad de derechos, que se traduce en salvaguardar la irrenunciabilidad de derechos del trabajador" (Exp. N. 00008-2012-LA-02-Santa), o ¿cómo se debe realizar el control de indisponibilidad?, ¿el Juez está obligado a efectuar la liquidación de los derechos que se pretenden y cuyo pago se concilian en la audiencia? Estas son las interrogaciones que surgen y que inquietan la realización de la presente investigación.

Para la realización de esta inquietud debemos abordar, primero, la revisión teórica o doctrinaria de los créditos laborales y su protección jurídica, para lo cual se revisarán las normas que establecen la irrenunciabilidad, los derechos fundamentales, los

principios que la sustentan y la revisión de la conciliación procesal tratando de establecer la forma en que debe llevarse a cabo el control de indisponibilidad por parte del Juez de Trabajo (De la Villa, 2000). ¿Conviene ejercer el control de la irrenunciabilidad de derechos laborales en la conciliación? Particularmente, considero que es necesario el control de la irrenunciabilidad, ya que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral (Vásquez Vialard, 1998).

Material y Método

El trabajo de investigación fue no experimental y de carácter descriptivo. Se utilizó las técnicas de análisis documental y la encuesta, para lo cual se aplicaron los siguientes instrumentos: la hoja de registro de datos, donde se recogió la información de 33 casos de tres Juzgados de Trabajo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo y 92 casos del único Juzgado de Paz Letrado que aplica la Nueva Ley Procesal de Trabajo. El cuestionario se aplicó a 15 jueces de trabajo de la Corte del Santa y a 58 abogados laboristas de Chimbote.

La hoja de registro de datos de los expediente permitió determinar si los Jueces tanto de Paz Letrado como los de Trabajo que aplican el nuevo código Procesal de Trabajo, Ley N. 29497, ejercen control de la irrenunciabilidad de los derechos laborales cuando las partes conciliaron en audiencia. El instrumento, previamente, fue validado por expertos.

El cuestionario sirvió para determinar el criterio que tenían los jueces y abogados laboristas de Chimbote sobre el control de la irrenunciabilidad de los beneficios sociales conciliados en audiencia. El cuestionario, fue validado por tres expertos de la Corte del Santa, quienes formularon las observaciones y efectuar las correcciones.

Los datos de la encuesta se procesaron en el sistema estadístico SPSS versión 19 cuyos resultados se presentó en cuadros.

Resultados

Del análisis documental

Son tres juzgados de trabajo de Primera Instancia que han logrado conciliaciones en los procesos durante el año 2012, de modo que, el primer Juzgado pudo conciliar 16 casos; el segundo Juzgado, concilió 6 casos, y el tercer. Juzgado 11 casos. En total conciliaron 33 casos. De estos, en 24 casos no se demuestra que hubo control de irrenunciabilidad; solamente hubo control en 09 casos.

De la revisión de las actas de conciliación llevadas a cabo en el único Juzgado de Paz Letrado (en ese tiempo), se establece que fueron 92 casos de conciliación total, en los cuales el Juez aprueba las conciliaciones; en 64 casos hubo control de irrenunciabilidad, el Juez solicitó el informe del perito adscrito al juzgado; en 28 casos no hubo control de la irrenunciabilidad, no se practicó las liquidaciones de los beneficios reclamados.

Del análisis documental, inferimos, que en efecto son algunos Jueces los que no ejercen control de la irrenunciabilidad de beneficios sociales.

En las actas de audiencia de conciliación no se indica si el juez aplicó el “test de disponibilidad”.

Del análisis de la encuesta a los abogados

Revisando la tabla de resultados de la encuesta a 58 abogados laboristas:

En el ítem “créditos laborales”: ¿Considera que las deudas laborales consideradas en la Constitución son fundamentales? y ¿Considera que los créditos laborales son de carácter alimentario? Respondieron positivamente, con una frecuencia modal de 5.

En el ítem “Principios jurídico laborales”: ¿Considera que la irrenunciabilidad es un principio jurídico laboral que protege los créditos laborales?; los abogados respondieron en forma mayoritaria en forma positiva, modalmente con una frecuencia de 5.

En el ítem “autonomía de la voluntad”: ¿Considera que el trabajador puede renunciar a la participación en las utilidades? y ¿Considera que las utilidades constituyen un derecho fundamental?; en ambos casos los abogados en forma mayoritaria, respondieron con una frecuencia modal de 5.

En el ítem “Principio de irrenunciabilidad”: ¿Se viola el principio de irrenunciabilidad cuando el trabajador renuncia derechos al momento de conciliar?, respondieron en forma positiva con una frecuencia modal de 4. ¿Considera que hay violación al principio de irrenunciabilidad si se aprueba el acuerdo conciliatorio sin la liquidación de los beneficios sociales?, respondieron sí, con una frecuencia modal de 4 (Plá Rodríguez, 1978; García Manrique, 2010).

En el ítem “Derechos laborales irrenunciables”: ¿Considera que mediante convenio colectivo se puede reducir las remuneraciones? En forma muy débil, respondieron positivamente con una frecuencia modal de 3 (Cabanellas, 1961; Figueroa Gutarra, 2010).

En el ítem “Control constitucional de la irrenunciabilidad”: ¿Considera que el principio de irrenunciabilidad debe estar en la constitución?, respondieron positivamente con una frecuencia modal de 3. Y ¿Considera que el principio de irrenunciabilidad no se está cumpliendo adecuadamente? Respondieron también con una frecuencia modal de 3 (Cabanellas, 1961; Figueroa, 2010).

En el ítem “Control judicial de irrenunciabilidad”: ¿Considera que es suficiente que la Constitución establezca “carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley”? contestaron en forma mayoritaria con una frecuencia modal de 5. Y ¿Considera que el juez debe ejercer control de la irrenunciabilidad de derechos laborales al aprobar las conciliaciones? Respondieron positivamente con una frecuencia modal de 5 (Ramírez, 2000).

Análisis de la encuesta a los Jueces

Créditos laborales:

Siendo la población de 15 Jueces, respondieron positivamente, si los créditos laborales son deuda del empleador al trabajador y si son fundamentales por ser constitucionales; con una frecuencia modal de 5 puntos en cada uno.

Principios jurídicos laborales

Los jueces, dijeron en forma considerable, que el principio de irrenunciabilidad protege los derechos laborales. Modalmente con un equivalente a 4.

Autonomía de la voluntad

Los jueces respondieron en forma considerable, con una modalidad equivalente a 5, sí pueden renunciar a sus remuneraciones cuando concilia en audiencia;

Principio de irrenunciabilidad.

Los jueces respondieron en forma positiva, con una frecuencia modal de un valor de 5; si el trabajador cuando concilia, muchas veces renuncia a sus derechos laborales y que este principio se está aplicando correctamente.

Derechos laborales irrenunciables

Los Jueces al responder en forma mayoritaria que la compensación por tiempo de servicios es irrenunciable, lo hicieron con una frecuencia de 5.

Control Constitucional de la irrenunciabilidad

Al responder, si el principio de irrenunciabilidad debe estar en la Constitución, en forma mayoritaria respondieron afirmativamente, con una frecuencia modal de 5.

Control judicial de la irrenunciabilidad

A la pregunta 22, los jueces, en forma considerable, con un equivalente modal de 4, dijeron que este principio es suficiente que esté en la Constitución.

Tabla 1. Análisis comparativo de las respuestas abogados/jueces

Item	Opinión según encuesta
Créditos laborales	Los abogados a la 2 y 3 pregunta si los créditos laborales son fundamentales y alimentarios, respondieron en forma muy significativa, de 5 y los jueces a la 1, 2 y 3 pregunta respondieron que son los adeudos, fundamentales y alimentarios.
Principios jurídico laborales	Los abogados al responder a la pregunta afirman que la irrenunciabilidad protege los créditos laborales y los jueces al responder a la misma pregunta lo hicieron en forma positiva y muy significativa.
Autonomía de la voluntad	Los abogados al responder a la 11 afirman que la participación a las utilidades se puede renunciar, mientras que los jueces, al responder a la misma pregunta lo hacen en forma significativa, y al responder a la 10 pregunta lo hacen mayoritariamente que las partes pueden renunciar a sus beneficios sociales.
Principio de irrenunciabilidad	Los abogados al responder a las preguntas 13 y 25 respecto a que así se viola el principio de irrenunciabilidad cuando el trabajador concilia puede renunciar derechos laborales, y cuando el juez no liquida beneficios sociales, dijeron en forma muy significativa que sí, y los jueces al responder a las preguntas 14 y 15 respondieron que cuando concilia puede renunciar derechos y que este principio se está aplicando correctamente.

Derechos laborales irrenunciables	Los abogados al responder a la 19 preguntas si por convenio colectivo se puede renunciar remuneraciones, respondieron en forma poco significativa, mientras que los jueces, al responder a la pregunta 17 dijeron que la compensación por tiempo de servicios se puede renunciar, así como en forma significativa que las remuneraciones se puede reducir por convenio
Control constitucional de la irrenunciabilidad	Los abogados al responder a las preguntas 20 y 21, la irrenunciabilidad debe estar en la Constitución y si se está cumpliendo adecuadamente respondieron en forma poco significativa, y los jueces, en forma enfática opinaron que debe estar en la constitución y que dicho principio se está aplicando adecuadamente.
Control judicial de la irrenunciabilidad	Los jueces al responder a la 22 y 23 respecto a que los beneficios sociales protegidos por la Constitución y la ley y si el juez debe controlar la irrenunciabilidad, contestaron en forma muy positiva, mientras que los jueces, a la pregunta 22 respondieron en forma significativa y a la pregunta 14 que los jueces no están aplicando el control de la irrenunciabilidad dijeron en forma poco significativa, que sí.

Conclusiones

La irrenunciabilidad es un principio protector de los créditos laborales.

En los Juzgados de Paz Letrado de Chimbote, se logró conciliar a las partes en forma muy significativa que en los Juzgados de Trabajo.

Los jueces, como los abogados sostienen que la participación en las utilidades se puede renunciar.

Los abogados sostienen que los jueces deben ejercer control del principio de irrenunciabilidad, mientras que los jueces en un 33.3% de los encuestados están de acuerdo, y un porcentaje similar están en completo desacuerdo sobre el control.

En la legislación sudamericana, casi todas las Constituciones contienen el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, con excepción de Chile garantiza el principio solamente durante la vigencia de la relación laboral.

Recomendaciones

La Universidad debe cumplir con el precepto Constitucional, Art. 18, de crear y difundir la cultura jurídica y la investigación científica. Las universidades deben organizar talleres de investigación jurídica para docentes y estudiantes en forma intensiva a efecto de desarrollar el derecho.

Referencias bibliográficas

Constitución Política del Estado 1993.

Cabanellas, G. (1960). Introducción al Derecho del Trabajo, T, I, Editorial

Cabanellas G. (1960). Contrato de Trabajo, Parte General T. I y II

- Castillo, A. (2008). Vigencia y Alcances del Principio de Irrenunciabilidad, *Derecho & Sociedad Asesoría Civil*, N. 30, p- 44-58. Montevideo.,
- Figuerola Gutarra, E. (2010). La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales: Enfoque constitucional, doctrinario y comparado; Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- García Manrique, A. (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico- jurisprudencial. Editorial Gaceta Jurídica S. A.
- Ley N. 29497. Nueva Ley Procesal Del Trabajo.
- Plá Rodríguez, A.(1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (3° ed.). Buenos Aires-Argentina: Depalma.
- Rodriguez Mancini, J. (2004). *Derechos Fundamentales y Relaciones Laborales*, Buenos Aires, Argentina: ASTREA
- Vasquez Vialard, A. (1982). *Tratado de Derecho del trabajo*, Tomo 2, Buenos Aires, Argentina: ASTREA.