

# RENUNCIA Y TRANSACCION DE DERECHOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

## SUMARIO

1. Introducción.—2. Indisponibilidad de derechos laborales. Significado y efectos.—3. Ambito temporal de la prohibición de disponer.—4. Ambito material de la indisponibilidad

### 1. INTRODUCCION

Uno de los caracteres del Derecho del Trabajo que más intensamente se acusan en los períodos de profundo cambio político y social es el de su extraordinaria sensibilidad a dicho cambio manifestada a través de muy intensa también mutabilidad normativa. Dentro de ese proceso de renovación jurídica quedan afectadas no sólo aquellas instituciones que por su valor expresivo recogen más directamente el significado jurídico-laboral de opciones sociopolíticas concretas, sino también aquellas que por su inalterable sentido jurídico han venido ejercitando una función permanente, incluso instrumental o de apoyo para la efectividad de las disposiciones sustanciales del ordenamiento.

Así ocurre con la prohibición, tradicionalmente mantenida, de renunciar a los derechos concedidos por las disposiciones laborales, cuya existencia responde a la necesidad de evitar que la eficacia de aquéllas quede desvirtuada como consecuencia de actos de su destinatario realizados por su condición de parte más débil en la relación de trabajo. Y así ocurre también en tantos otros ordenamientos que planteándose una situación socioeconómica similar instrumentan parecidos mecanismos de carácter jurídico con fines de garantía respecto de su contenido sustancial.

En estos casos, el análisis del cambio normativo antes aludido mantiene

un interés conectado, no ya con eventuales decisiones políticas que a través suya se exterioricen, sino con la experiencia que en la práctica ha proporcionado la configuración jurídica de esas instituciones y los problemas que en torno a la misma se han venido suscitando. Todo ello posiblemente exteriorizado a través de la formulación jurídica que adopte la norma cuya evolución es objeto de estudio.

Desde esa perspectiva y con esa finalidad nos proponemos analizar el contenido del punto 5 del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley de 8 de marzo de 1980 (BOE 14 de marzo 1980, núm. 64).

En consecuencia, aceptadas las conclusiones obtenidas por la doctrina en torno a las instituciones que son objeto de estudio y a partir de la configuración jurídica general que aquéllas ofrecen, intentaremos poner de relieve los rasgos más sobresalientes de una evolución que cristaliza en el Estatuto de los Trabajadores y que, como se decía antes, tenderá fundamentalmente, por la naturaleza de la institución de que se trata, a recoger, limitar o corregir determinadas prácticas jurídicas consolidadas a los diversos niveles en que han venido operando.

Ello exige como punto de partida una identificación sistemática del contenido del precepto que nos ocupa.

## 2. INDISPONIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES. SIGNIFICADO Y EFECTOS

El artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que «los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo».

El precepto, que se presenta en líneas generales simétrico al artículo 36 de la Ley de Contrato de Trabajo, ofrece tres núcleos fundamentales de interés: la determinación de lo que deba entenderse por renuncia (más adelante se verá el significado que tiene la utilización del término «disposición») y los efectos de la misma, ámbito temporal dentro del cual habría de producirse aquélla para considerarse incurso en el precepto, y objeto o ámbito material de la renuncia, es decir, los derechos en defensa de los cuales se establecen los mecanismos jurídicos tendentes a neutralizar los eventuales efectos de la voluntad de renunciar (disponer, en sentido más amplio).

Por lo que se refiere al primer tema, es decir, concepto de la renuncia

y la prohibición legal de la misma, baste recoger las ideas ya expresadas por la doctrina más cualificada cuando fundamenta las mismas: unas veces sobre la base de la desigual situación en que se encuentran las partes de una relación de trabajo, estimando que la prepotencia de una de ellas puede traducirse en una capacidad de presión sobre la otra que la haga desposeer de los medios jurídicos adoptados para su tutela (1). Otras veces, fundamentada en una supuesta incapacidad especial y relativa del trabajador para realizar negocios jurídicos de disposición frente al empleador o incluso en la necesidad de reprimir actos cuyas consecuencias se estiman negativas para el interés de la propia categoría (2). En cualquier caso lo que parece indudable es que el fundamento remoto y último de la prohibición, radica en el propio sistema normativo y las garantías internas segregadas por él en orden a lograr la plena eficacia de su contenido sustancial. Plena eficacia que, en este caso, se identifica con la autodefensa normativa frente a actos realizados por las partes, cuyo fundamento próximo, siendo cualquiera de los que se han aludido, funcionalmente van encaminados a suprimir o reducir la efectividad de la norma.

Tales actos se instrumentan jurídicamente mediante mecanismos cuya validez está reconocida a nivel de otros ordenamientos como ocurre con el acto jurídico de la renuncia (3) admitida en el Código civil, artículo 6, pá-

---

(1) «... permitirse su renuncia sería tanto como entregar el funcionamiento de las normas jurídicas al arbitrio individual o al influjo del más poderoso». (Véase F. DE CASTRO: *Derecho civil de España*, Parte general, I, I. E. P., Madrid, 1955, pág. 601). Este argumento ha sido utilizado en alguna ocasión por la jurisprudencia para derivar la posibilidad de la renuncia una vez extinguida la relación, argumentándose que «si bien ésta tiene como razón de ser la protección del trabajador dependiente de una empresa al desaparecer esta vinculación por extinción del contrato, y consiguientemente la pérdida de la condición de trabajador respecto a la misma, cesa la protección legal que dicho precepto establece que anula la renuncia hecha antes o después del contrato, pero la extiende por innecesaria a épocas posteriores a su extinción por referirse a conceptos que por estar integrados en el patrimonio privado y de libre disposición de su titular pueden ser renunciados expresa o tácitamente —sentencias del TS de 3 de octubre 1961 (A/3090) y 20 de octubre 1966—, lo que viene a ser reiterado en la sentencia del citado TS de 2 de julio 1976 (A/3718)» —TCT 14-12-78 (A/7095)—. Planteamiento de indudable trascendencia en los supuestos de transacción-renuncia a que más adelante nos referiremos.

(2) Estas opiniones doctrinales, así como los autores identificados, respectivamente, con las mismas, pueden consultarse en A. OJEDA AVILÉS: *La renuncia de derechos del trabajador*, I. E. P., Madrid, 1971, págs. 107-108.

(3) «La renuncia es un acto jurídico del tipo de los negocios jurídicos de que se vale el titular para ejercitar un poder de renuncia» (DE LA VILLA: «El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales», en RPS, núm. 85, pág. 11).

rafo 2, siempre que no vaya en contra del «interés o el orden público ni perjudiquen a terceros», lo que a su vez restaba carácter de excepcionalidad a la limitación establecida en el artículo 36 (4) de la LCT y 5.1 de la LRL, admitido que se trataría de concreciones específicas del orden público, aludido genéricamente en aquél (5).

Así pues, el abandono irrevocable del derecho entendido como negocio jurídico dispositivo dirigido a producir la salida de nuestro patrimonio de un determinado bien, es sancionada con la nulidad absoluta del mismo, cuando tiene por objeto derechos o «beneficios» laborales reconocidos por disposiciones legales.

En todo caso, a la vista de la redacción que ofrece el texto actual se suscitan dos órdenes de cuestiones cuya diversa trascendencia interesa subrayar aquí. En primer lugar, se observa que la sanción legal por la contravención del precepto se califica ahora de «invalidez» («no podrán disponer válidamente...») y no de nulidad como ocurría en los textos anteriores. En realidad el tema no ofrece demasiada importancia si se tiene en cuenta que ambos términos constituyen expresiones concretas, a través de las cuales y entre otras posibles (anulabilidad, rescisión, resoluciones, etc.) se puede producir la ineficacia de los actos o negocios jurídicos. Incluso la invalidez ofrece muy pocas diferencias —y quizá por ello hayan sido escasamente atendidas por la doctrina— con la ineficacia genéricamente entendida. A lo sumo, en puridad terminológica, habría que reservar la primera para la carencia de efectos motivada por «defectos estructurales» del negocio, incluyendo en la segunda los restantes supuestos, pudiéndose hablar así de una especie de «ineficacia funcional» (6). De todas formas queda claro que los efectos, o más exactamente la carencia de los mismos, es el denominador común (sanción normativa) en ambos casos produciéndose tal situación desde el momento de la realización del negocio (precisamente por su entronque estructural antes aludido) y con trascendencia suficiente como para arrastrar a idénticas consecuencias jurídicas las situaciones posteriores vinculadas a aquél. Se trata, en consecuencia, de una invalidez motivada por la

---

(4) También recogida en los artículos 22 y 69 de la Ley General de Seguridad Social, aludiendo ampliamente el primero a otros supuestos comprendidos en el negocio dispositivo genérico.

(5) Véase DE LA VILLA: «El principio de la irrenunciabilidad...», cit., pág. 12; también, OJEDA AVILÉS: *La renuncia de derechos del trabajador*, cit., págs. 133-136.

(6) «El negocio no vale si no reúne los requisitos exigidos por la ley; será ineficaz cuando por cualquier otra razón no produce efectos. Esta carencia de eficacia se caracteriza porque ella no resulta de un no poder, sino de un no querer de las mismas partes». Véase F. DE CASTRO: *El negocio jurídico*, I. N. E. S., Madrid, 1967, pág. 463.

prohibición legal de disponer de determinados derechos que al situarse en el momento originario del negocio impide su nacimiento acarreado la nulidad del mismo. La sanción sigue siendo, por tanto, idéntica a la de nulidad absoluta, sin que en tal sentido se haya producido modificación alguna (7).

Más compleja, sin embargo, se presenta la utilización del término «disponer» («no podrán disponer») frente a la prohibición más específica de «renunciar» que existía con anterioridad. En efecto, conviene recordar que mientras el negocio jurídico de disposición presenta un significado jurídico de mayor amplitud y genericidad, la renuncia no es más que una de las formas en que puede concretarse aquél. Así, se ha definido el negocio dispositivo como aquel «mediante el cual un derecho subjetivo actualmente existente es inmediatamente transformado, modificado o extinguido», incluyéndose en esta categoría tanto los de enajenación o traslativos de derechos, como los dirigidos a la constitución de gravámenes sobre las cosas y los llamados de «renuncia abdicativa» (8). Es decir, se trata de negocios que con independencia de los efectos jurídico-económicos que produzcan en la esfera patrimonial del sujeto que los realiza —disminución de la misma eventualmente acompañada de una compensación—, sus efectos no siempre se agotan en ello, sino que también pueden aparecer acompañados de una atribución patrimonial dirigida a otro sujeto —caso de la enajenación—, dando lugar a una subcategoría formada por los denominados «negocios traslativos».

La expresión es, por tanto, tan amplia como para comprender una diversidad de actos o negocios jurídicos. Entre ellos, en primer lugar, la renuncia, entendida como abandono de un derecho y consiguiente extinción del mismo, gratuita, es decir, sin contraprestación alguna, y siempre con independencia de la forma en que se produzca ese abandono (9). La situación, hasta aquí, sigue siendo idéntica a la mantenida por doctrina y jurisprudencia en base a lo dispuesto por el artículo 36 de la LCT y 5.1 de

---

(7) Claramente justificado habida cuenta de la naturaleza de los derechos y el interés que se trata de proteger. Como expresa A. OJEDA AVILÉS (*Op. cit.*, pág. 268), refiriéndose a la posibilidad de que la sanción fuese de mera anulabilidad, «las renunciaciones quedarían en gran parte impunes cuando para invalidarlas tuviera que enfrentarse, en constancia de la relación, el trabajador directamente con el empleador, como ocurriría en el supuesto de la sanción de anulabilidad; por el contrario, siendo la sanción de nulidad radical, la renuncia es inválida *ab initio*, sin necesidad de impugnación...».

(8) Véase DÍEZ PICAZO: *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, Tecnos, Madrid, 1972, págs. 69-72.

(9) Por medio de una renuncia abdicativa, remisión de deuda o condonación, sin que ofrezca a estos efectos mayor interés la distinción técnica entre dichas figuras (Véase OJEDA AVILÉS: *La renuncia de derechos...*, cit., págs. 183-184).

la LRL: la renuncia (manifestación concreta de la disponibilidad) que se prohíbe y sanciona como nula es aquella que impide la eficacia de la norma tuitiva al derogarla, o, dicho en otros términos, la que impide el nacimiento y consolidación del derecho subjetivo que de otra manera no llegaría a integrarse en el patrimonio jurídico del trabajador. Como expresa el TCT en sentencia de 4 de julio de 1978, A/4282 «... si bien es cierto que, en principio, el trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales, el TS, 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 renunciabiles, expresa o tácitamente, como integrados que ya están en el patrimonio privado y por ello a la libre "disposición" de su titular».

En definitiva, la autonomía privada no puede establecer excepciones a la eficacia de «normas imperativas» como con carácter general determina el artículo 6.3 del Código Civil destinadas a proteger un interés general (10) y, por tanto, inderogables por aquélla. Excepciones que en el supuesto de la renuncia expresa vendrían impedidas por el precepto que se comenta y que en caso de que apareciesen implícitas mediante el establecimiento de pactos contrarios o inferiores a normas más favorables acarrearían la nulidad sólo de los acuerdos respectivos (11), apareciendo así un doble mecanismo de defensa del ordenamiento jurídico como consecuencia de imperativos impuestos por el principio de conservación del contrato de trabajo.

En segundo lugar, y aceptado el concepto de disponibilidad a que antes se aludía, el trabajador tampoco podrá realizar actos de enajenación ni constitución de gravámenes sobre sus derechos laborales por estar comprendidos en aquélla. Dichos actos resultarían ineficaces tanto si se realizan a título oneroso como gratuito, puesto que lo que los identifica como supuestos de disponibilidad diferenciados de la renuncia meramente abdicativa, no es la existencia o no de contraprestación y posible grado de equivalencia de la misma, sino el consistir en mecanismos jurídicos adoptados para llevar

---

(10) El mecanismo sería similar al que se ha ideado para la satisfacción de estos intereses en el régimen de previsión: «La tutela del interés público se conecta aquí con la del interés privado precisamente porque... el interés público se lleva a cabo por medio de la satisfacción del interés privado, ambos coincidentes» (PERSIANI: *El sistema jurídico de la previsión social*, traducción y estudio preliminar de J. Vida Soria, Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios, Madrid, 1965, pág. 167).

(11) Sin que por tanto acarrearán la nulidad íntegra del contrato (ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Universidad de Madrid, 5.ª ed., Madrid, 1978, pág. 501) y produciéndose la sustitución automática de la cláusula nula, mecanismo que expresamente se mantiene en el artículo 9.º del Estatuto de los Trabajadores.

a cabo una atribución patrimonial. Cabe afirmar, por consiguiente, que la expresión utilizada por el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores sintetiza y comprendía una diversidad de supuestos no contemplada con anterioridad en la LCT y después en la LRL, limitadas exclusivamente a la figura de la renuncia, expresión que también es utilizada por el artículo 69 de la LGSS (12).

En tercer lugar, dentro de los negocios o actos incluibles en el concepto de disposición hay que hacer una referencia expresa a la transacción efectuada entre trabajador y empresario sobre eventuales derechos que correspondieran al primero. El tratamiento de esta figura se justifica no ya sólo por la razón sistemática aludida, sino por cuanto muy posiblemente es a ella a quien más directamente se ha querido referir el Estatuto de los Trabajadores, tratando así de limitar la aparición de determinadas situaciones desventajosas para el trabajador, que, sin embargo, se venían amparando jurídicamente en la figura de la transacción. Incluso, como podrá observarse más adelante, la expresividad formal del precepto comentado contribuye a la confirmación de lo anterior, en cuanto los planteamientos se efectúan a nivel terminológico. Para la determinación de todo ello, se hace preciso conocer cuál era la situación del tema, doctrinal y jurisprudencialmente, con anterioridad al Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de la multitud de opiniones jurídicas vertidas sobre el tema, y de su repercusión en la doctrina juslaboralista, puede aceptarse aquí la que identifica a la transacción como «una fijación convencional de derechos por obra de las partes, que declaran, con un valor vinculante la extensión que ha de darse a la fuente de la relación jurídica controvertida», comportándose, en suma, como «modo de fijación o declaración de relaciones jurídicas» (controvertidas) (13).

Es este carácter instrumental respecto de las diversas relaciones jurídicas con las que coexisten, lo que ha permitido afirmar que la transacción realiza una función jurídica de «absorción de los elementos típicos de diversos

---

(12) Así, se sanciona con nulidad la «renuncia a los derechos que le confiere la presente ley». Si bien, hay que convenir que existen algunas alusiones a otros supuestos de disponibilidad, cuando el artículo 22.1 prohíbe que «las prestaciones de Seguridad Social o los beneficios de sus servicios sociales y de la asistencia social», puedan ser objeto de cesión total o parcial; incluso el artículo 69 declara la nulidad de pactos por los cuales el trabajador asuma «la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario»; acuerdos que en ambos casos pueden realizarse onerosa o gratuitamente y que desde luego constituyen expresiones concretas de la disponibilidad.

(13) Véase GULLÓN BALLESTEROS: «La transacción», en *Tratado práctico y crítico de Derecho civil*, t. 43, vol. II, I. N. E. S., Madrid, 1964, págs. 71 y 73.

contratos..., los cuales adquieren su unidad funcional no en la causa de ellos, sino en la causa típica de la transacción» (14). Pero queda claro que la operatividad de este negocio jurídico frente a la variedad de situaciones jurídicas sobre las que actúa, se realiza mediante una función declarativa que se incorpora a las mismas, evitando, así como expresa el artículo 1.809 del Código civil, «la provocación de un pleito o (poniendo) término al que había comenzado».

De los conceptos expresados se deducen los caracteres que han de concurrir en las relaciones (o situaciones) jurídicas sobre las que actúa la transacción: por una parte, es precisa la existencia de una *res dubbia* o litigiosa, entendida bien como «incertidumbre sobre el derecho objeto de la litis (objetiva), bien, al menos, como incertidumbre de las partes sobre el derecho mismo (subjctiva)» (15), o bien sincretizando ambas posibilidades, como incertidumbre que es motivada por las pretensiones contradictorias de las partes (16). Por otra, y existiendo siempre tras el acuerdo declarativo que termina con la situación anterior, es preciso que se produzcan recíprocas concesiones («dando, prometiendo o reteniendo alguna cosa», art. 1.908 del Código civil), o «sacrificio de las pretensiones aducidas por las partes en la controversia, o si se quiere, de los derechos por las mismas alegados» (17).

Este último elemento introduce un necesario factor de onerosidad en la transacción estructurado sobre el carácter bilateral de la misma.

Las concesiones (sacrificios) recíprocas que las partes realizan no sólo son correspectivas en cuanto que se producen en relación de causalidad, sino que materializan precisamente la atribución y consiguiente disposición patrimonial que las partes instrumentan para acabar con la situación de incertidumbre, presupuesto de la transacción. Reciprocidad de concesiones que, por otra parte, no significa equivalencia en las mismas, bastando sólo que «en el momento de la conclusión (del acuerdo) haya estado en la valoración de las partes la convicción de la existencia de pretensiones en con-

---

(14) Véase PROSPERETTI: *L'invalidità delle rinuncee delle transazioni del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milán, 1950, pág. 158.

(15) Véase PROSPERETTI: *L'invalidità...*, cit., pág. 159.

(16) Véase GULLÓN BALLESTEROS: «La transacción...», cit., págs. 29-30, para quien «la transacción tiene la misión de cortar una controversia que nace precisamente del conflicto de pretensiones de las partes sobre la regulación jurídica de la situación existente entre ellos, bien se haya llevado a la autoridad judicial, bien sea susceptible de ello». Y en el mismo sentido observa PROSPERETTI (*op cit.*, pág. 165) que ambas coinciden, comportándose como fenómenos interdependientes, por cuya conexión, la *res dubbia* se convierte en *res litigiosa*.

(17) GULLÓN BALLESTEROS «La transacción», cit., pág. 44.

flicto» (18). En este sentido, parece claro que la transacción no altera el principio de equivalencia de prestaciones en los contratos onerosos, pues aquélla se exige más que objetiva, subjetivamente, es decir, «según la intención de las partes» (19) puesto que son ellas mediante su propio criterio quienes valoran las respectivas atribuciones patrimoniales que con el negocio jurídico pretenden realizar.

Los caracteres anteriores, y especialmente las recíprocas concesiones que las partes realizan, han permitido diferenciar claramente la renuncia de la transacción (20), delimitando así, para estos supuestos, el ámbito de aplicación de la prohibición contenida en los artículos 36 de la LCT y 5.1 de la LRL. La transacción hecha por el trabajador sobre derechos nacidos en virtud de una relación laboral quedaba, según el esquema normativo anterior, perfectamente válido, sin que en principio, y en un plano conceptual y abstracto, pudiera ser afectada por la sanción jurídica prevista para la renuncia. En la práctica, sin embargo, ambas figuras han aparecido con frecuencia interferidas a través de los denominados «recibidos de finiquito». Como se sabe, a través de estos documentos se suelen hacer dos tipos de declaraciones conectadas entre sí: la declaración expresa de que con el percibo de una determinada cantidad quedan saldados los créditos que el trabajador tuviese frente al empleador, y la de que no existe ningún concepto por el que pudiese reclamar contra éste, adquiriendo así el carácter de «declaración liberatoria» (21); todo ello con independencia de la «diversidad de negocios simultáneos» (suele ir acompañado de una declaración extintiva de la relación) que lo acompaña, como consecuencia de «una serie de propósitos secundarios que suelen quedar reflejados en el mismo» (22).

Pues bien, tanto cuando el finiquito cumplía una exacta y auténtica función declarativa como recibo de la cantidad percibida por el trabajador en concepto de liquidación de salarios (a créditos de otra naturaleza) pendientes, como cuando se producen recíprocas concesiones instrumentadas

---

(18) G. GIANNI RUMBERTO: *Rinunce, transazioni e quietanze a saldo nel Diritto del Lavoro*, Edic. Pen, Roma, 1969, pág. 86.

(19) Véase DÍEZ PICAZO: *Fundamentos...*, cit., pág. 72.

(20) «La transacción sólo puede ser individualizada si entendida como composición de la litis, a través de recíprocas concesiones... En contraste, la renuncia es un abandono de derechos sin contraprestación, con lo que la diferencia frente a la transacción es clara» (Véase OJEDA AVILÉS: *La renuncia...*, cit., págs. 188 y 190).

(21) Véase RODRÍGUEZ PIÑERO: *Derecho del Trabajo*, apuntes de Cátedra, Sevilla, s/f.

(22) Véase OJEDA AVILÉS: *La renuncia...*, cit., pág. 202, aunque como expresa este autor, ello no debe impedir la determinación del significado unitario del documento de acuerdo con la función esencial que realiza (*ibidem*).

para solucionar una controversia sobre pretensiones de ambas partes —supuesto transaccional típico—, no cabía duda de la validez del documento. Pero de la misma forma se habían venido poniendo de relieve aquellas situaciones en las que bajo la apariencia de una transacción, documentada normalmente mediante el finiquito, el trabajador hacía auténtica renuncia de derechos en cuanto éstos, conocidos e introvertidos para él, son negados o disentidos por el empresario, cuya intención más que la defensa de una pretensión basada en los mismos, es la de originar artificialmente el presupuesto de la *res dubbia*, necesario para articular el negocio transaccional, el cual en puridad y por esa razón no tiene más que una existencia aparente. La inmediatez en la satisfacción de la pretensión residual del trabajador, en otros términos el tiempo, materializa o se convierte en la contrapartida obtenida por el trabajador ante la reducción (se insiste que artificialmente forzada) de sus pretensiones (23).

Desde luego que los supuestos que pueden presentarse en la práctica son extraordinariamente diversos —aunque en su mayoría reconducibles al tipo aludido—, pero cuando la cesión que el trabajador efectúe no tenga una auténtica contrapartida (24), o cuando el presupuesto de la incertidumbre sea desnaturalizado, nos encontraremos siempre ante un caso de los que se han venido en calificar como de «pseudotransacciones». La sanción prevista para tales supuestos es la de nulidad, aunque bien entendido que ésta se aplica a la renuncia efectuada por el trabajador y no a la supuesta transacción, puesto que al faltar los presupuestos necesarios esta última nunca llegó realmente a existir, desvelándose así la renuncia como única realidad negocial que se produjo.

Por su parte, la jurisprudencia, guiándose por un excesivo celo sobre la fluidez del tráfico jurídico, materializado en la necesidad de eliminar residuales efectos del contrato de trabajo y consiguiente situación de inse-

---

(23) Véase GIUGNI: «Le rinunzie e le transazioni del lavoratore: Riesame critico», en *Il Diritto del Lavoro*, núm. 1, 1970, pág. 4, quien calificando el fenómeno de «tipicidad social, más que de tipicidad jurídica», recuerda que la situación de sujeción psicológica del trabajador queda sustituida, una vez finalizado el contrato, por el condicionamiento de la necesidad económica que en ese momento pudiera afectarle.

(24) «El elemento cuantitativo presente en las recíprocas concesiones de la transacción es de necesaria consideración al objeto de aclarar si dicha transacción constituye una figura autónoma respecto de la renuncia, sin quedar, por tanto, sometida al régimen de ésta, o si, por el contrario, su acercamiento a la misma es tal que se produce más bien una confusión entre ambas figuras, dándose lugar a la aplicación de los artículos 36 LCT o 5.1 LRL (véase F. DURÁN LÓPEZ: «Transacción y renuncia de derechos en el pacto para la reintegración del trabajador despedido, STCT 18 junio 1975», en RPS, núm. 111, 1976, pág. 226).

guridad originada por una relación jurídica ya inexistente, se ha manifestado muy proclive al reconocimiento de la validez de los recibos de finiquito (25). En líneas generales, la argumentación utilizada parte de una diferenciación entre renunciabilidad y disponibilidad de derechos, reservando esta última para aquellos supuestos en que la declaración abdicativa tiene como efecto el de impedir que el derecho nazca; dicho en otros términos, que con su nacimiento se produzca —simultáneamente— la incorporación del mismo al patrimonio del trabajador.

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, y tal actuación suya no está afectada por el invocado artículo 9.º de la LCT...» (STCT 30 noviembre 1977, A/6055, entre otros) (26).

La jurisprudencia venía, pues, distinguiendo los actos de disposición y los de renuncia como figuras jurídicas independientes sobre la base de entender que los primeros se realizan de tal manera que al integrarse o estar ya integrados en el patrimonio del trabajador pierden la cualificación que les proporciona su origen (vinculado a la relación del trabajo), confundiendo con los restantes que integran su patrimonio, mientras que con la renuncia, subsistente la relación de trabajo, y todavía no materializado el derecho, se impediría la consolidación y realización del mismo. La realidad, sin embargo, es que, como se ha visto, disposición y renuncia se encuentran conectados en una relación de género a especie, por lo que esta última representa una forma específica de llevarse a cabo la primera, tenien-

---

(25) Reconociéndole a veces un valor liberatorio por sí mismo, según una tendencia calificada de «institucionalización del recibo». Véase J. MATÍA PRIM: «Validez de la renuncia en recibo de finiquito». Comentario a la STS (Sala VI) de 25 de abril de 1977 (A/2531) en RPS, núm. 117, pág. 274, sobre un supuesto de validez en el sentido indicado.

(26) STS 22-4-1955 (A/1371), 15-3-1965 (A/1624), 2-5-1969 (A/2635), 21-12-1973 (A/4822) y STCT 23-2-1978 (A/1153).

do en cuenta, además, que el criterio de la incorporación patrimonial del derecho no siempre queda claro si se piensa que ésta puede ocurrir mediante un devengo sucesivo (vacaciones, pagas extraordinarias) anterior a la total consolidación y consiguiente realización del derecho. En tal caso, si se admitiera la postura jurisprudencial indicada, y llevándola a sus últimas consecuencias, resultaría que en la medida en que esos devengos se encuentran ya en el patrimonio del trabajador se estaría también admitiendo la validez de los actos de abdicación que se realizaran sobre los mismos, incluso sin necesidad de que dicho acto se documente en un finiquito y, por tanto, antes de la extinción del contrato. Es esa confusión entre renuncia y disponibilidad, con olvido de los elementos (antes aludidos) que caracterizan y diferencian las manifestaciones específicas de esta última (renuncia, transacción), lo que permitiría afirmar que la doctrina comentada «se situaría en una línea de acierto jurídico si no se preocupara tanto de salvar la disponibilidad de derechos por medio del finiquito, cuanto de diferenciar la renuncia, en un negocio jurídico unilateral, de otros negocios unilaterales o bilaterales de disposición» (27).

Esta situación intentó corregirse a nivel normativo estableciendo determinados controles dirigidos a garantizar el contenido de los recibos de finiquito. Concretamente, el artículo 21, párrafo 4.º, de la LRL establecía que «el documento en que el trabajador declare terminada la relación de trabajo y satisfechos sus derechos laborales tendrá que estar visado por la entidad sindical correspondiente». Y de igual manera es una práctica frecuente en la contratación colectiva el requisito de que tales documentos se firmarán con el visado del Comité de Empresa, de la central sindical del trabajador (a solicitud de éste) o al menos en presencia de otro trabajador como testigo.

Lo cierto, sin embargo, es que tales requisitos de forma nunca tuvieron carácter sustantivo, limitándose sus efectos por la jurisprudencia a los de la posible eficacia probatoria que para el acto del juicio presentara el documento. Es muy elocuente en el sentido expresado la sentencia del TCT de 21 de junio 1978, A/3915, cuando recuerda que «como se viene repitiendo por esta Sala —sentencias de 3 de noviembre, 1, 3 y 7 de diciembre de 1976, entre otras—, cualquiera que sea el valor que haya de darse a dicho visado, lo es únicamente a efectos de prueba, sin que pueda reconocérsele valor constitutivo, y si bien el documento deviene ineficaz como tal medio y para lo que pretende, si falta aquella circunstancia, no excluye que por otros pueda probarse la extinción de la realidad laboral (art. 80,

---

(27) Véase DE LA VILLA GIL: «El principio de la irrenunciabilidad...», cit., pág. 42.

párrafo 1.º, de la Ley Procesal Laboral), pero sin que pueda elevarse a requisito complementario de la voluntad manifestada por el trabajador de extinguir el contrato, no estableciendo, por tanto, el artículo 21.4 de la Ley de Relaciones Laborales otra particularidad que la de facilitación de la prueba, siendo ineficaz por sí solo el documento no reconocido que carezca de visado, pero no impidiendo que por otros medios se demuestre la existencia de la voluntad extintiva...». Quedaba, en consecuencia, el valor de estos documentos sin visar, pendiente de la ponderación que el magistrado realizara a la vista de la apreciación global de la prueba, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 89 de la LEC (28).

Esta situación, configurada sobre el sistema normativo de la Ley de Contrato de Trabajo, y volviendo ahora al propósito de identificar los extremos de una evolución normativa, hay que estimar ha sido explícitamente tenida en cuenta por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 3.5. En efecto, se observa que desde el texto del proyecto preparado por el Gobierno (art. 3.3) hasta la redacción definitiva del precepto ha permanecido inalterada la expresión «no podrán *disponer* válidamente...» (29), frente a la prohibición de «renunciar» que se contenía en los artículos 36 de la LCT y 5.1 de la LRL. Quiere ello decir que desde un punto de vista técnico-jurídico van a ser ineficaces todos aquellos actos en que de forma unilateral o bilateral y gratuita u onerosamente, el trabajador haga dejación de sus derechos laborales o éstos sean objeto de atribución patrimonial. De esta manera, parece claro el intento a nivel normativo de frenar la práctica jurisprudencial aludida en cuanto que no es ya sólo la renuncia, sino también la transacción, como negocio dispositivo que es, lo que va a resultar sin efectos. Terminológicamente es interesante constatar cómo la expresión «disponer» había venido siendo utilizada muy frecuentemente por la línea jurisprudencial aludida. El problema, pues, de los recibos de finiquito y más concretamente las pseudotransacciones que pudieran contener ha sido directamente abordado en el Estatuto de los Trabajadores, cuando la cuestión no se plantea ahora para determinar si hubo o no renuncia encubierta

---

(28) Véanse, entre otras, STCT 7-12-1978 (A/6942), 14-6-1978 (A/3726), 28-11-1977 (A/5972) y 25-6-1977 (A/3675).

(29) Las enmiendas a este artículo presentado en el Congreso de los Diputados núms. 207, 307 y 645, por los grupos parlamentarios Socialistas de Cataluña, Socialista y Socialista Andaluz, respectivamente, mantienen literalmente la expresión, limitándose a cambiar la colocación sistemática del precepto incluyéndolo en el artículo 2.º del Proyecto destinado a las «fuentes de la relación laboral», o a lo sumo, añaden la prohibición de disponer de «derechos preconocidos por norma convencionalmente pactada». Ambos extremos han sido recogidos en el texto definitivo.

y, por tanto, conocer sobre la autenticidad de una transacción cuya validez se pretende, sino que, antes que todo eso, esta última, aun en el supuesto jurídicamente más típico, queda ahora vedada a la autonomía negocial del trabajador.

De todas formas, puesto que el ámbito de la indisponibilidad excede ampliamente de los supuestos planteados (30), la validez de aquellos otros actos que pudieran estar afectados por la prohibición, quedará condicionada al reconocimiento de los mismos por las normas específicas que los regulen de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 6.º del Código civil. De esta forma, se mantiene la validez de la conciliación judicial, o ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Real Decreto-ley de 26 de enero de 1979), que en cuanto se considere una transacción (31), entraría dentro de los negocios dispositivos, ello sin perjuicio de las garantías (quizá no muy eficaces) que en virtud de la naturaleza de los derechos que pudieran ser dispuestos se establecen en el artículo 75 de la Ley de Procedimiento Laboral, y que cuando adquieran mayor intensidad, consisten precisamente en la prohibición de conciliar (32).

### 3. AMBITO TEMPORAL DE LA PROHIBICION DE DISPONER

Inmediatamente después de establecer la prohibición de disponer de los derechos laborales, el artículo 3.5 del Estatuto del Trabajador realiza una extensión de la misma en el ámbito temporal, determinando la invalidez de aquellos actos «antes o después de la adquisición de los derechos». La expresión utilizada requiere algún análisis sobre los extremos temporales de referencia.

En primer lugar, se prohíbe cualquier acto de disposición anticipada del derecho y, por tanto, cualquiera de los mecanismos jurídico negociales por medio de los cuales ésta se realiza. Vista desde esta perspectiva, la prohibición de disponer no puede estar referida más que a la prohibición de enunciar. Es obvio que si el derecho no ha nacido tampoco puede ser

---

(30) «La teoría de la indisponibilidad de derechos del trabajador se basa en la idea de que no sean solamente irrenunciable e intransmisible, sino también de imposible inclusión en otros negocios de naturaleza dispositiva» (véase GIUGNI: «Le rinunze e le transazioni...», cit., pág. 8).

(31) Véase ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, Universidad de Madrid, 1978, pág. 502 [Criterio seguido también por la jurisprudencia: STS (Salas 5.ª y 6ª), 21-3-1972 (A/1212), y STCT 12-6-1978 (A/3612), entre otras].

(32) Véase DE LA VILLA GIL: «El principio de la irrenunciabilidad...», cit., pág. 62.

objeto de enajenación, gravamen o cualquier otra forma de disposición.

Por otra parte, tal interpretación se sitúa en línea de concordancia con la expresión similar del artículo 36 de la LCT cuando prohibía la renuncia de derechos «antes de elaborar el contrato», es decir, antes de su nacimiento; se trata, pues, de la llamada renuncia anticipada o renuncia que impediría el nacimiento del derecho o mejor la consolidación del mismo y, por tanto, su completa incorporación al patrimonio del trabajador. En este punto conviene recordar que, no obstante, no podrán ser objeto de renuncia (y consiguientemente de disposición) más que aquellos derechos que al menos se encuentran en trance de nacimiento «porque se han producido alguno o algunos de los elementos que le daban vida y se habla en germen»; es decir, la renuncia a los derechos futuros existirá, como mínimo, en la medida en que «se haya producido una expectativa jurídica o derecho eventual sobre los mismos» (33). Es ésta la que por la jurisprudencia se ha denominado «renuncia impropia o anticipada», para distinguirla de la que afecta a los derechos ya consolidados (34), y que requiere que se hayan producido los presupuestos de hecho necesarios para que se desencadene el proceso de nacimiento del derecho, o bien que esté en un estadio más avanzado, se encuentre en fase de devengo cuando se trate de derechos que se completen mediante el paso del tiempo. Al primer grupo pertenecen aquellos derechos en cuyo presupuesto de hecho interviene como elemento sustancial la mera celebración del contrato de trabajo y su desarrollo, completándose después con la aparición de determinadas circunstancias que, por su naturaleza, no tienen que ser estrictamente laborales (por ejemplo: gratificaciones establecidas en convenio por nacimiento de un hijo); en tal caso, la renuncia iría dirigida a neutralizar la eficacia de este primer elemento y a invalidar la virtualidad de las circunstancias que en su momento lo completarían. En el segundo caso el presupuesto de hecho se realiza enteramente con la celebración del contrato o el hecho de la prestación de servicios, pero se imputa al paso del tiempo la función de determinar cuantita-

---

(33) Véase OJEDA AVILÉS: *La renuncia...*, cit., pág. 145, quien recuerda además que «la renuncia es un negocio dispositivo y como tal debe operar con objetos existentes...». De otra forma habría que entender que más que de derechos indisponibles, y en concreto irrenunciables, se trataría técnicamente de derechos «inderogables», según la clasificación doctrinal basada en los estudios sucesivos de la vida del derecho subjetivo: «la inderogabilidad atiende a su momento genético, la indisponibilidad al de la gestión. Mientras (la primera) garantiza el surgimiento del derecho, la segunda debe garantizar la fase de la disposición del mismo» (Véase P. FABRIS: *L'indisponibilità dei diritti dei Lavoratori*, Edic. Giuffrè, Milán, 1978, pág. 30).

(34) STCT 20-10-1978 (A/5369).

tivamente la medida del derecho (ejemplo: retribuciones extraordinarias, vacaciones, etc.).

En cualquier caso, la invalidez de este tipo de renunciaciones, y otros actos dispositivos en cuanto se refieran a derechos ya nacidos y en fase de progresión cuantitativa no ha sido, ni tiene hoy por qué ser, controvertida, declarándose insistentemente la nulidad, o por emplear la expresión actual del Estatuto de los Trabajadores, la invalidez de los mismos (35).

Mayor trascendencia tiene, sin embargo, respecto de la práctica jurisprudencial seguida hasta el momento, la prohibición de disponer de los derechos laborales aun «después de su adquisición». Ocurre que en el artículo 36 de la LCT semejante prohibición se establecía para «después de la celebración del contrato».

Resulta muy reveladora en el sentido indicado la sentencia del Tribunal Supremo (Sala 6.<sup>a</sup>) de 25 de abril de 1977 (A/2531), cuando refiriéndose al artículo 36 de la LCT estima que lo que «... este precepto prohíbe la renuncia a los derechos o beneficios establecidos por la ley, hecha por el trabajador antes o después de la celebración del contrato, pero no la renuncia posterior a la terminación de la relación contractual..., puesto que lo perseguido en el precepto es la protección del trabajador mientras esté vinculado a la empresa, y así lo tiene reiteradamente declarado esta Sala, tanto en antiguas sentencias de 7 de abril, 11 de enero y 28 de marzo 1933 (A/1932-33, 3736 y 3837), 24 de marzo 1941 (A/371) y 18 octubre 1946 (A/1133), como en las más recientes de 22 de octubre 1971 (A/4024), 24 enero 1972 (A/302), 26 octubre y 21 diciembre 1973 (A/4168 y 4822), 21 mayo 1974 y 20 marzo 1975 (A/1349), entre otras, en todas las cuales se reconoció la validez de tales renunciaciones..., en tanto no exista defecto de consentimiento que vicie las mismas...».

El siguiente paso consistiría entonces en desvelar las razones jurídicas que legitimarían los actos de disposición (renunciaciones o transacciones) que el trabajador realizara una vez terminado el contrato; razones que en el nivel anterior quedaban fuera de planteamiento, en cuanto lo impedía la vigencia de la prohibición. En efecto, el razonamiento anterior se completaba afirmando que «la irrenunciabilidad a que se refiere el precepto, es a la simultánea a la contratación de servicios por parte del productor, y a los que durante la vigencia del contrato sean renunciados, pero no a la llevada a cabo extinguida ya la relación laboral y referida, por tanto, a derechos ya consolidados...» TCT 13 diciembre 1976 (A/6025). Agregando incluso ar-

---

(35) STCT 21-12-1973 (A/4822), y STS (Salas 5.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup>), 25-4-1977 (A/2531), 17-11-1977 (A/5660), 12-12-1977 (A/6366), 22-2-1978 (A/1128) y 31-5-1978 (A/3301).

gumentos basados en la necesidad de facilitar el tráfico jurídico, como se desprende de la sentencia TCT de 5 de octubre 1976 (A/4255), cuando estima que «la tutela del obrero no puede llevarse más allá de la *ratio legis*, minorando la libertad del operario en orden a su capacidad general de disposición de los derechos adquiridos...».

Y en sustancia ese era el problema de fondo, porque la doctrina jurisprudencial comentada se dirigía fundamentalmente a obtener la legitimación de los recibos de finiquito, en muchas ocasiones integrados no sólo por negocios transaccionales, sino por auténticos actos abdicativos o de renuncia por parte del trabajador. Por consiguiente, la estimación del límite temporal máximo de la prohibición de esta última y la idea de la incorporación de derechos al patrimonio del trabajador, se convirtieron en los argumentos a emplear para obtener el efecto de legitimación pretendido.

Por eso resulta muy interesante la expresión utilizada hoy por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 3.5. En efecto, se establece que los trabajadores no podrán disponer válidamente de sus derechos antes «o después de su adquisición», es decir, de su incorporación, consolidación e incluso devengo definitivo y completo, según el valor instrumental que jurídicamente se había venido asignando al término «adquisición», y siempre con referencia a los diversos negocios jurídicos en que puede materializarse el acto dispositivo.

#### 4. AMBITO MATERIAL DE LA INDISPONIBILIDAD

Por lo que se refiere a la determinación de los derechos indisponibles, el Estatuto de los Trabajadores se refiere, en primer término, a aquellos «que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario». En este punto no parece que se haya producido sustancial modificación con relación a los que el artículo 36 de la LCT prohibía renunciar, cuando utilizando una expresión abreviada y sintética de los supuestos allí incluidos se refería a «cualesquiera otros beneficios establecidos por la ley».

En este sentido llegó a ser pacífico en la doctrina entender que la prohibición (por lo que se refiere al empleo de la expresión «beneficios») alcanzaba a «aquellas ventajas jurídicas que normalmente revisten el carácter de derecho subjetivo, preestablecidas a favor de una categoría de personas en razón de su especial situación jurídica, para compensar el elemento negativo de la situación» (36) (desequilibrio de la situación socioeconómica de las

---

(36) Véase OJEDA AVILÉS: *La renuncia...*, cit., págs. 260-264.

partes en el momento de la contratación del trabajo). Interpretación que, por otra parte, ha sido aceptada por la jurisprudencia, apareciendo recogida casi literalmente (37) en la sentencia del Tribunal Supremo (Salas 5.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup>) de 12 de enero 1978 (A/123). Y que, en cualquier caso, deja bien clara su configuración como poder jurídico concreto, como derecho subjetivo y no como mera protección del nacimiento de aquél (38).

La interpretación anterior se completaba finalmente, entendiendo que la referencia a la «ley» (como origen de los beneficios concedidos), incluía «por supuesto las leyes formales (pero también), las disposiciones administrativas, reglamentaciones de trabajo y normas de obligado cumplimiento e incluso los Reglamentos de Régimen Interior (39), por lo que la utilización de dicho término carecía de valor jurídico-formal. En otros términos, derechos irrenunciables eran todos aquellos que de acuerdo con la estructuración jerárquica de las normas laborales establecida en el artículo 9.º de la LCT, debían ser respetadas por la autonomía individual en el momento de la contratación, sea cual fuere el mecanismo sistemático normativo (piénsese en el caso de un reenvío) utilizado para asignarle una eficacia determinada en función de aquella estructuración.

Siendo ello así, está claro que la prohibición de renunciar se extendería a los derechos con imperatividad de carácter necesario, absoluto o relativo según la clasificación usual en la doctrina, y, por tanto, sustraídos (y en la medida en que lo estuviesen, para los segundos) a la autonomía de la voluntad. Esta concepción que se traduciría en la clasificación de derechos en absoluta o relativamente indisponibles, es la que actualmente aparece recogida en el Estatuto de los Trabajadores, cuando declara la invalidez de los actos dispositivos realizados sobre derechos concedidos por normas de derecho necesario (entiéndase que genéricamente, es decir, absoluto o relativo).

De esta forma queda también resuelta la cuestión, en línea con lo mantenido por el artículo 5.1 de la LRL, sobre si la prohibición de renunciar es o no extensiva a los derechos adquiridos individualmente por el trabajador mediante contrato. En efecto, igual que se disponía allí la nulidad de la renuncia cuando se trate «de los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales», actualmente la expresión más tecnicizada, pero con igual sentido que la anterior, alude a las disposiciones legales que tengan carácter

(37) Lo que hace innecesaria su reproducción aquí.

(38) Según la interpretación antes referida, que OJEDA AVILÉS (*op. cit.*, últimamente) hace de la expresión «beneficios», frente a la línea mantenida por DÍEZ PICAZO.

(39) Véase DE LA VILLA GIL: «El principio de irrenunciabilidad...», *cit.*, páginas 36-37.

de derecho necesario. Por consiguiente, en la medida en que los actos de disposición afecten a cláusulas que superen los mínimos normativos o convenidos colectivamente, o se limiten a concretar facultades dispositivas reconocidas en aquéllas, habrán de reputarse válidos. Esta era, por otra parte, la idea aceptada con anterioridad por la jurisprudencia al venir declarándose que «los derechos o beneficios protegidos por la irrenunciabilidad son sólo los que emanan de normas legales y reglamentarias, sin que alcance a los que en su caso tendrían su origen en el acuerdo de voluntades» (40), respecto de los que «entra en juego el principio de la autonomía de la voluntad y, por tanto, nada obsta a que el trabajador disponga de ellos» (41).

No obstante, conviene observar una importante novedad introducida en el precepto que se comenta. Dentro de la línea de potenciación, tanto en el aspecto sustantivo como procedimental, que el Estatuto de los Trabajadores desarrolla en materia de autonomía colectiva, el inciso final del artículo 3.5 establece la prohibición de disponer «de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo» (42). Por tanto, el ámbito de la prohibición se extiende hasta los límites que las organizaciones profesionales acuerdan, con independencia de los que corresponden al derecho en cuestión en función del carácter de la norma que lo reconozca. No es que con ello se pretenda reforzar la indisponibilidad de los derechos reconocidos mediante convenio, la cual ya viene establecida en el primer inciso del artículo 3.5 en cuanto aquél actuaría como norma de derecho necesario (43).

(40) STS (Salas 5.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup>) 12-1-1978 (A/123) y 1-7-1974 (A/3172).

(41) STCT 20-10-1978 (A/5369). En nuestra doctrina, esta ha sido también la postura mayoritaria. (Véanse, entre otros, DE LA VILLA GIL: «El principio de irrenunciabilidad...», cit., págs. 37-38; OJEDA AVILÉS: *La renuncia...*, cit., pág. 264; BAYÓN CHACÓN-PÉREZ BOTUJA: *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1978-79, vol. I, pág. 161, y MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, 2.<sup>a</sup> ed., Ed. Tecnos, Madrid, 1978, pág. 207.)

(42) Este párrafo que no figuraba en el texto del Proyecto del Gobierno, fue introducido de acuerdo con la redacción propuesta por sendas enmiendas presentadas en el Congreso de los Diputados por el grupo Socialista (núm. 307), Socialistas de Cataluña (núm. 207) y grupo Andalucista (núm. 645), todas ellas con casi idéntica redacción, como se dijo antes.

(43) La innegable ambigüedad de la expresión «derecho necesario» no deja de suscitar dudas en orden a determinar las normas que tienen tal carácter. (Véase ORTEGA PRIETO: *El Estatuto de los Trabajadores. Estudio comparativo y comentarios prácticos* Edic. Deusto, Bilbao, 1980, págs. 32-33.) Sobre el tema nos remitiremos con carácter general en la obra de L. M. CAMPS RUIZ: *Los principios de norma más favorable y condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho del Trabajo española*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1976. Para ALONSO OLEA sería necesario a tenor de

Ciertamente que el precepto comentado utiliza la expresión «disposiciones legales de derecho necesario», lo que parece concordar con la que emplea el apartado a) del núm. 1 del artículo 3.º, para referirse a las «normas estatales», dando así la impresión de que el ámbito material de la indisponibilidad ha quedado reducido en el Estatuto de los Trabajadores a estas últimas. Sería necesario, por tanto, que el convenio hiciera una declaración expresa en cada caso sobre el tema para producir el efecto indicado.

En sentido contrario cabe pensar, sin embargo, que cuando el artículo 3.1,c) establece los límites de la autonomía de la voluntad, condiciona ésta a lo dispuesto no sólo en normas estatales, sino también, y en segundo lugar, a los convenios colectivos, cuya función reguladora de las condiciones de trabajo exige un grado de imperatividad como el que le viene reconocido en el artículo 82.3 del Estatuto. Si, pues, no pueden establecerse «en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a... los convenios colectivos antes expresados», se está reconociendo que éstos actúan como norma de derecho necesario sustraída por tanto a la disponibilidad por los trabajadores.

Por consiguiente, cabe pensar que el inciso final del artículo 3.5 tiene como efecto el de conceder a la autonomía colectiva la posibilidad de elevar a idéntico rango derechos que, en principio, y con independencia de su origen, pudieran ser disponibles y, por tanto, la facultad de ampliar el elenco de los que tienen carácter necesario. Con tal fin y en el sentido expresado sí sería necesaria la declaración expresa de indisponibilidad en el convenio colectivo. Posibilidad que se ofrece particularmente interesante en la dinámica transaccional de la contratación colectiva y señaladamente por el uso que previsiblemente se haga de ella a través de la contratación colectiva articulada.

\* \* \*

Tal es el sentido con que se presenta el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, y tales son las prácticas que más directamente aborda tratando de introducir ciertas rectificaciones en criterios interpretativos anteriores. Pero precisamente ese sentido y esa finalidad tienen también un gran valor como puntos de referencia a la hora de deducir los límites que la realidad social debe imponer a la aplicación del precepto, evitando un efecto de excesiva rigidez en los derechos reconocidos a los trabajadores bien distinto de la finalidad protectora de la norma.

---

este inciso un pacto expreso prohibitivo de la renuncia (véase *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Civitas, Madrid, 1980, págs. 31-32).

Como recuerda Giugni (44), «en el pasado fueron abolidas las formas de "mano muerta" en la tierra; no creemos ahora una "mano muerta" salarial; no limitemos la disponibilidad del salario y los créditos que deriven de la relación de trabajo, de acuerdo con criterios predeterminados por el Estado. Ello no sólo atentaría contra la libertad, sino que contrastaría con las exigencias de una economía de desarrollo, en la cual se hace necesaria una amplia y rápida circulación de bienes».

FRANCISCO JAVIER PRADOS DE REYES

---

(44) *Op. cit.*, pág. 11.

