

AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD Y DISPOSICIÓN DE DERECHOS EN EL ÁMBITO LABORAL: EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS¹

Guillermo Boza Pró
Departamento Académico de Derecho, PUCP*

Categoría profesores

En el presente artículo se busca identificar las características y alcances del principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en la Constitución del Perú en lo correspondiente al ámbito laboral, incluyendo los ámbitos subjetivo y temporal.

I. Introducción

Uno de los principios del derecho del trabajo con expreso reconocimiento constitucional en el Perú es el de irrenunciabilidad de derechos. El artículo 26°, inciso 2 de la Carta Fundamental establece que, en la relación laboral, se respeta el «carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes». Esta es una regulación distinta de la que hizo la Constitución anterior de 1979, la que en su artículo 57° señalaba lo siguiente: «Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo». La comparación entre la norma vigente y su predecesora no es un ejercicio ocioso; por el contrario, permite plantear algunas interrogantes que resultan claves y necesarias de responder para conocer las características y el verdadero alcance del principio en cuestión que, además de la regulación constitucional, cuenta con un desarrollo legislativo que admite su aplicación en distintos procedimientos administrativos y en el proceso laboral, con el propósito de salvaguardar los derechos reconocidos a los trabajadores.

La primera pregunta que habría que responder es respecto de qué tipo de fuentes opera el principio de irrenunciabilidad: ¿solo son irrenunciables los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, como expresamente señala la actual Constitución, o también lo son el resto de derechos laborales independientemente de la fuente que los regula, como parecía sugerir la Constitución del 79? En segundo lugar, es sustancial precisar a quién alcanza el impedimento de renuncia: ¿únicamente al trabajador, singularmente considerado, o también al sujeto colectivo (sindicato) respecto de los derechos que a este le reconoce el ordenamiento jurídico?, ¿incluso

¹ Mi agradecimiento al profesor Héctor Campos por la lectura detenida del presente artículo y las observaciones y sugerencias formuladas. Agradezco también a los profesores Renzo Cavani, Aarón Verona, Raúl Solorzano, Ingrid Díaz y Julio Durand por su participación y comentarios realizados en el Seminario Jurídico Permanente del Departamento Académico de Derecho de la PUCP, donde fue expuesto este trabajo.

* Profesor principal del Departamento Académico de Derecho de la PUCP. Director de la Maestría en Derecho de la Empresa de la PUCP. Doctor en Derecho por la Universidad de Sevilla.

desde una perspectiva individual, se aplica también a los trabajadores con poder decisión en la empresa? Un tercer aspecto tiene que ver con la temporalidad, es decir, con el momento u oportunidad en el que opera el principio: ¿solo durante el desarrollo de la relación laboral o también en la fase precontractual?, ¿opera incluso una vez extinguido el contrato de trabajo? En cuarto lugar, se debe establecer cuál es la consecuencia del acto de renuncia (la Constitución vigente no precisa nada, a diferencia de la del 79 que establecía con claridad que era la nulidad del acto). Finalmente, será importante diferenciar la renuncia de otros actos de disposición de derechos: ¿son válidos los actos de disposición de derechos distintos a la renuncia, por ejemplo, la transacción, la cesión de derechos o la venta de créditos laborales?

El propósito del presente artículo es abordar y responder todas estas interrogantes.

2. Reconocimiento normativo y fundamento del principio de irrenunciabilidad de derechos: la limitación de la autonomía de la voluntad como premisa²

Como se ha anticipado, el reconocimiento normativo del principio de irrenunciabilidad de derechos no se agota con la fórmula constitucional antes vista. Podría decirse en verdad que el artículo 26 de la Constitución tiene un reconocimiento bastante genérico del principio, pero que es en sede judicial (con la interpretación que de dicho principio han formulado los altos tribunales) y en la normativa infraconstitucional donde se encuentra un desarrollo más específico que corresponde a la verdadera naturaleza de este principio. Como ocurre con el resto de principios del derecho del trabajo, en el caso del de irrenunciabilidad, su materialización ocurre en el ámbito administrativo y judicial. Y es que, en última instancia, serán en un procedimiento administrativo o un proceso judicial los lugares donde se plantee la aplicación del principio y se pida —quien tenga legítimo interés para hacerlo— la invalidación del acto abdicativo de los derechos reconocidos al trabajador. O, si se quiere, corresponderá a la autoridad administrativa o al juez, según sea el caso, garantizar que el trabajador no incurra en un acto de disposición indebida de derechos.

Así, conforme a lo expuesto, la Ley General del Sistema Concursal, por ejemplo, precisa que es inválida la renuncia al privilegio del pago preferente de los créditos laborales garantizados constitucionalmente, o la Ley General de Inspección Laboral establece que en las conciliaciones que se realicen ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el funcionario que tenga a su cargo la conciliación debe velar porque el trabajador (o extrabajador) no transgreda el principio de irrenunciabilidad de derechos. Lo mismo ocurre con el mandato al juez establecido en la Ley Procesal del Trabajo, de aplicar el test de indisponibilidad de derechos respecto de los acuerdos transaccionales que, en el marco de un proceso laboral, puedan arribar las partes. Sobre todos estos casos se volverá más adelante.

Este amplio reconocimiento normativo no hace sino destacar la centralidad que ocupa el principio de irrenunciabilidad en el derecho del trabajo, acorde con la naturaleza de esta particular disciplina jurídica; particularidad que ha sido cuestionada en las últimas décadas desde el pensamiento neoliberal, alentando no solo reformas flexibilizadoras de las legislaciones laborales y la rebaja de los estándares de protección de los derechos de los trabajadores, sino también, y como consecuencia de lo anterior, un fortalecimiento de la posición del empleador en la relación de trabajo. En ese contexto, como bien señala Castello (2008), uno de los principios que

2 Algunas ideas expresadas en el presente acápite y siguientes ya se han desarrollado en trabajos anteriores. Al respecto, véase Boza Pró (2011, 2013, 2014 y 2016).

ha actuado «de valla o freno de contención ante la flexibilización» de las legislaciones laborales ha sido precisamente el principio de irrenunciabilidad de derechos (p. 44). En la medida que un importante sector de la población laboral se siga encontrando en una posición de debilidad contractual, el mantenimiento «de una regla que limite el poder de disposición de las partes [...] sigue resultando necesaria» (Mercader Uguina, 2014, p. 173). Se dice, por eso, que el principio en cuestión opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador; que por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado derechos que le concede el ordenamiento jurídico. Al respecto, vale la pena recordar el derrotero seguido por el derecho del trabajo, señalado por Hugo Sinzheimer (1984): «Desde el hombre como cosa al Derecho Civil, en que el hombre es reconocido como sujeto de relaciones de igualdad, para culminar en el Derecho Social, en que el hombre es acogido en su condición de desigualdad» (p. 27). Y es que, en efecto, no es una situación de igualdad la que hay en una relación de trabajo (por cuenta ajena y subordinada). Por definición es una relación asimétrica, desigual, porque uno manda (empleador) y el otro obedece (trabajador); uno detenta los medios de producción y organiza su emprendimiento económico (empresario) y el otro pone su fuerza de trabajo a disposición de aquel, cediendo los frutos de su trabajo a cambio de una remuneración (trabajador). Se trata, sin duda, de una relación que encierra una paradoja, porque el trabajador, por voluntad propia, compromete su fuerza de trabajo y su libertad a un tercero, poniéndose a su disposición y obligándose a acatar las órdenes que este pueda impartirle. Esto refleja, como concluye Supiot (1996), una tensión entre dos ideas: «la [...] del contrato, que postula la autonomía de las partes, y la [...] de la subordinación, que excluye esa autonomía» (p. 134).

Precisamente, una de las funciones que se le atribuye al derecho del trabajo —respecto de la cual no parece haber mayor discusión en la doctrina— es la de ser una disciplina jurídica compensadora del desequilibrio de la relación de trabajo. Y antes que rechazar esa particular situación de desequilibrio, el derecho del trabajo actúa sobre ella, procurando «una distribución de poderes y límites» (Goldin, 2014 p. 33)³. No es que se busque anular esa peculiar relación de poder que se presenta en el contrato de trabajo, ya que lo central, lo *medular* en el contrato de trabajo, «es el poder jerárquico ejercido por el empresario sobre el trabajador»; para eso surge dicho contrato, «para poner de relieve tal aspecto», sin que eso signifique descuidar la búsqueda o defensa de «un equilibrio real mediante contrapoderes» internos y externos al contrato de trabajo, como el reconocimiento de derechos mínimos a favor del trabajador; en el primer caso, y el establecimiento de una normativa garantista de los derechos de libertad sindical (sindicación, negociación colectiva y huelga), en el segundo (Ojeda Avilés, 2007, p. 103). En definitiva, la asimetría consustancial al contrato de trabajo se ve compensada —no eliminada— con su sumisión a la ley y a la autonomía colectiva.

En síntesis, se puede afirmar que el derecho del trabajo irrumpió en la escena jurídica como una disciplina correctora de las consecuencias devastadoras que el derecho civil —bajo los postulados de libertad e igualdad de la revolución liberal francesa de 1789—, y la bilateralidad del contrato como instrumento estelar de regulación de las relaciones de naturaleza patrimonial, supusieron en la determinación de las condiciones salariales y de empleo de los trabajadores

3 Para Kahn-Freund (1979/1987), lo primordial «del derecho del trabajo es regular, reforzar y limitar» tanto el poder de los empresarios como el de las organizaciones sindicales (p. 49). Es por eso que el propio autor concluye que: «El propósito fundamental del Derecho del Trabajo siempre ha sido, y nos atrevemos a decir que siempre lo será, constituir un contrapeso que equilibre la desigualdad de poder negociador que es necesariamente inherente a la relación de trabajo» (Kahn-Freund, 1979/1987, p. 52).

y que, en los hechos, terminaron respondiendo a la exclusiva voluntad del empleador. En este orden de ideas, como se verá más adelante, el principio de irrenunciabilidad de derechos se erige como un mecanismo de salvaguardia de la plena eficacia de las normas laborales y de los derechos por ellas reconocidos. En buena cuenta, el principio de irrenunciabilidad de derechos estaría actuando como un plus de tutela de los intereses que el ordenamiento jurídico le reconoce —y desea garantizar— al trabajador. Parecería no ser suficiente el papel equilibrador que juegan la heteronomía estatal y la autonomía colectiva en la relación de trabajo y que limitan el libre juego de la autonomía individual. Se presume entonces que el trabajador no está en capacidad de decidir lo que conviene a sus intereses y, por ello, sin importar su voluntad, incluso en contra de ella, no se le permite la dejación de ciertos derechos que son considerados como esenciales e indisponibles por el ordenamiento jurídico. Esta situación podría calificar como una suerte de *paternalismo jurídico*⁴ en la medida que se le indica al trabajador lo que se tiene o no por permitido, negándosele la libertad de decidir por sí mismo. La carencia o déficit de igualdad (Garzón Valdés, 1988, p. 172) presente en la relación de trabajo es lo que justificaría este tipo de intrusión estatal a favor del trabajador.

En cualquier caso, como ya se ha advertido en otra oportunidad, es clara la diferencia del rol que cumple o se le asigna a la autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo respecto de lo que ocurre en el ámbito del derecho civil. En esta rama del derecho, el acuerdo de voluntades tiene un papel fundamental. La ley, excepcionalmente indisponible, resulta supletoria respecto del contrato. La disposición de derechos es la regla; la indisponibilidad y la renuncia son la excepción. Un caso claro de esto último es el contemplado en el artículo 5 del Código Civil, relativo a los derechos de la persona, y que establece que: «El derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad, al honor y demás inherentes a la persona humana son irrenunciables y no pueden ser objeto de cesión. Su ejercicio no puede sufrir limitación voluntaria». Y es que, en definitiva, como reza el artículo 1354 del Código Civil: «Las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, siempre que no sea contrario a norma legal de carácter imperativo». Con la misma lógica, el artículo 1356 del propio Código establece que: «Las disposiciones de la ley sobre los contratos son supletorias de la voluntad de las partes, salvo que sean imperativas».

Lo pactado adquiere entonces una naturaleza casi sacrosanta y, por lo tanto —como regla—, no se permite su modificación por la voluntad unilateral de alguna de las partes del contrato (*pacta sunt servanda*): «Los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos. Se presume que la declaración expresada en el contrato responde a la voluntad común de las partes y quien niegue esa coincidencia debe probarla», reza el artículo 1361 del Código Civil.

No ocurre lo mismo con el contrato de trabajo, dada la propia lógica de este contrato y la naturaleza compensadora del derecho laboral. En este orden de ideas, son dos las características que merecen resaltarse del contrato de trabajo. De un lado, su carácter residual como fuente reguladora de la relación de trabajo, en la medida que gran parte de los derechos y obligaciones que conforman el contenido de dicha relación están ya predeterminadas por otras fuentes de mayor importancia y prevalencia, como la Constitución, la ley, el reglamento y el

4 Según Garzón Valdés (1988), comúnmente se llama *paternalismo jurídico* a «la intervención coactiva en el comportamiento de una persona a fin de evitar que se dañe a sí misma», daño que puede ser físico, psíquico o económico (pp. 155 y 157).

convenio colectivo⁵. De otro lado, y en directa relación con lo anterior; el contrato de trabajo es concebido como una suerte de contrato de adhesión, por cuanto lo regulado por esas otras fuentes resulta —como regla— de imperativo cumplimiento, un mínimo infranqueable para la autonomía individual. De lo dicho, se puede advertir el doble fundamento del principio de irrenunciabilidad de derechos: de un lado, se asienta en la lógica compensadora del derecho del trabajo y su necesidad de tutelar a la llamada parte débil de la relación laboral; y, de otro, responde al carácter imperativo de sus normas, actuando como un mecanismo de autodefensa de ese entramado normativo que, entendido como de «orden público», busca preservar determinados valores que considera esenciales en la comunidad en la que rigen. En esa medida se reduce, cuando no se elimina, el libre juego de la autonomía de la partes de la relación laboral y deviene en nulo todo pacto que resulte contrario a dicho orden público.

Garmendia Arigón (2016) afirma que el orden público es «el conjunto de valores de la vida, que por la especial trascendencia que asumen en determinado estadio de la evolución social, pasan a integrar la conciencia jurídica colectiva y se constituyen en objetos de tutela privilegiada por parte del Derecho» (p. 74). Establecidos estos valores y la necesidad de dotarlos de protección, precisa el autor que el mecanismo más recurrido —no el único— para hacerlo es la introducción de límites a la autonomía de la voluntad, entendiéndose de esta manera que la voluntad de los particulares no resulta eficaz «para pactar condiciones diferentes de las establecidas por norma legal» (Garmendia Arigón, 2016, pp. 99-100). En el ámbito laboral, se coincide con Caparrós, por las consideraciones que ya se han expuesto, en que es «la protección de la persona que trabaja» el valor que ha de garantizarse, porque resulta superior a la libertad contractual y es esencial para toda sociedad (Caparrós, 2015, p. 35).

El orden público como limitante de la autonomía contractual tiene un claro anclaje constitucional en el ordenamiento jurídico del Perú. El artículo 2, inciso 14 de la Constitución, dispone que «toda persona tiene derecho a contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público». Y en el ámbito infraconstitucional, como ya se tuvo oportunidad de ver líneas arriba, el artículo 1354 del Código Civil refiere que las partes tienen la libertad de fijar el contenido de sus contratos, siempre que este no sea contrario a norma legal de carácter imperativo. Cierra el círculo el propio Código Civil, el mismo que, en el artículo V de su Título Preliminar, que establece que la nulidad es la sanción para «el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público», salvo que la ley, en un caso concreto, «establezca una sanción diversa», como precisa el numeral 8 del artículo 219 de dicho cuerpo normativo, referido a las causas de nulidad del acto jurídico. De modo tal que podría concluirse, sin mayor problema, que el derecho de los contratos y, en general, el propio derecho civil, exhibe hoy en día «una clara tendencia a la prevalencia de la ley respecto de los particulares, demostrando que la premisa del derecho liberal, que partía de la idea de la autonomía era la regla de principio y el límite legislativo representaba la excepción, ya no puede ser enunciada con la generalidad que pudo haber tenido en épocas pretéritas» (Garmendia Arigón, 2016, p. 102).

Ahora bien, es menester precisar que la peculiaridad que tiene el orden público en el ámbito laboral es el de su imperatividad relativa, porque el gran grueso de las normas legales

5 Como sostiene Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer (2003): «El contrato de trabajo está intensamente "normado" por una regulación legal y colectiva heterónoma que se impone, como reglas "inmutables", a la voluntad de las partes del contrato y que reduce sensiblemente su espacio de autodeterminación o de disposición. De modo que la regulación del contenido de los derechos y obligaciones que conforman la relación laboral no se remite en su totalidad, ni siquiera en su mayoría, al pacto contractual, con "fuerza de ley entre las artes"» (p. 108).

y convencionales que conforman el ordenamiento jurídico laboral actúan como pisos o mínimos que impiden su desmejora (regulación *in peius*), pero no su superación o mejoramiento (regulación *in melius*) por parte de la autonomía individual. En ese sentido, podría concluirse que el denominado *orden público laboral* proporciona un ordenamiento jurídico de naturaleza o estructura mixta (Caparrós, 2015, p. 35), porque si bien en su mayor parte lo conforman normas *relativamente imperativas* (indisponibles hacia abajo, disponibles hacia arriba), comprenden también otras que son *absolutamente imperativas* (indisponibles en cualquier sentido), así como, en menor medida, normas totalmente *dispositivas* (disponibles en cualquier sentido, hacia arriba o hacia abajo). A estas, habría que agregar un último grupo de normas que, excepcionalmente, fijan *máximos indisponibles*, es decir, topes o techos que no pueden ser superados por la autonomía de las partes.

Será en el terreno de las normas relativamente imperativas o de derecho necesario relativo, como también se les conoce a este tipo de normas, en el que se mueva el principio de irrenunciabilidad de derechos, actuando como un claro límite de la voluntad de las partes, pero sin impedir, al mismo tiempo, un tratamiento de favor respecto de los mínimos legalmente establecidos. Es decir, como señala Rodríguez-Piñero —en referencia al *principio de favor*—, un principio como este «presupone la existencia de reglas legales y colectivas cuyos mínimos han de ser respetados por y en el contrato de trabajo», creando un orden público social inderogable *in peius* (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 2003, p. 113), pero que no impide o descarta «un espacio de tratamiento individualizado y de ejercicio de voluntad contractual» que le permita al trabajador, precisamente a través del contrato de trabajo, mejorar sus condiciones laborales establecidas legalmente o por pacto colectivo (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 2003, p. 115).

Imperatividad, orden público y naturaleza protectora del derecho del trabajo son, en definitiva, los fundamentos que recoge el Tribunal Constitucional (TC) para explicar la recepción e importancia del principio de irrenunciabilidad de derechos en el ordenamiento constitucional del Perú. Para el alto tribunal, están prohibidos «los actos de disposición del trabajador; como titular de un derecho, [que] recaigan sobre normas imperativas o taxativas», en la medida que se configuran como normas «de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral» (STC, Exp. N° 0008-2005-AI/TC, f.j. 24). Estas normas imperativas o taxativas determinan de tal modo la relación de trabajo que no se toma en cuenta la voluntad de los sujetos que la conforman, imponiéndose incluso contra su propia voluntad. Por tanto, el trabajador no puede despojarse de «los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma sancionando con la invalidez» su transgresión (STC, Exp. N° 3156-2004-AA/TC, f.j. 3). En última instancia, para el Tribunal Constitucional la necesidad de proteger al trabajador y la necesidad de proteger los derechos que el ordenamiento jurídico le reconoce «se sustentan en la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, que constituyen los pilares básicos sobre los que se estructura la sociedad y el Estado» (STC, Exp. N° 3156-2004-AA/TC, f.j. 3). En este orden de ideas, el TC también señala que la Constitución resguarda al trabajador; «aún respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia —y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia— se perjudique» (STC, Exp. N° 2906-2002-AA/TC, f.j. 6). Una posición similar tiene la Corte Suprema de Justicia (SCSJ, casación N° 1507-2004-Lima y SCSJ, casación N° 476-2005-Lima). No obstante, la alusión a los casos de amenaza, coacción o violencia puede resultar confusa en la medida que se trata de supuestos que vician el consentimiento del trabajador; y que operan, en rigor,

independientemente del carácter imperativo o dispositivo de las normas. Es decir, incluso en los casos en los que la disposición de determinados derechos por parte del trabajador esté permitida, su acto volitivo se encontrará viciado de presentarse alguno de los supuestos antes señalados, quedando a cargo del trabajador la probanza del vicio del consentimiento alegado. En cambio, cuando el acto de disposición se produce respecto de derechos consagrados en normas imperativas, se está ante una renuncia, acto que es nulo de pleno derecho, sin importar si hubo consentimiento o no del trabajador; o si el mismo estuvo viciado de alguna manera.

De lo dicho hasta aquí, y como colofón de este acápite, se puede caracterizar al principio de irrenunciabilidad de derechos como un mecanismo de garantía que impide al trabajador el abandono definitivo o irrevocable (De la Villa, 1970, p. 8), y sin contraprestación alguna (Ojeda Avilés, 1971, p. 190), de los derechos que le son reconocidos por norma imperativa. Un acto de tal naturaleza calificaría como un acto de renuncia y sería nulo y sin efecto legal alguno (STC, Exp. N° 008-2005-PI/TC, f.j. 24), quedando incólumes, por tanto, el derecho o los derechos que se pretendió relegar. Como precisa Castello (2008), «es claro que lo que se considera nulo es la cláusula y no el contrato en su globalidad, por lo que la cláusula anulada será automáticamente sustituida por la norma renunciada ilícitamente» (p. 49).

Esta caracterización del principio, y de la renuncia, concretamente, permite diferenciar a la renuncia de otros actos de disposición de derechos laborales. De esta manera, la renuncia: (a) no está permitida respecto de derechos reconocidos en normas imperativas, pero es válida la disposición de derechos establecidos en normas dispositivas; (b) es un acto jurídico unilateral, esto es, una decisión adoptada por el sujeto al que se le reconoce el derecho (el trabajador); (c) es un acto definitivo o irrevocable, por lo que el simple no ejercicio de un derecho no implica una renuncia (tácita) del mismo, sino tan solo la decisión de su titular de no hacer uso de un derecho o facultad que el ordenamiento jurídico le confiere; tampoco constituye una renuncia el vencimiento, por inacción del trabajador; de los plazos de prescripción o caducidad establecidos en la norma procesal; (d) es un acto gratuito, por lo que, de tratarse de un acto oneroso o contraprestativo, no habría, en principio, renuncia, sino una venta, cesión o transacción de derechos u otro acto de naturaleza análoga; (e) debe versar sobre derechos ciertos, que pueden ser presentes o futuros, pero susceptibles de materializarse de manera indiscutible en el transcurso de la relación laboral conforme al mandato de las normas que los reconocen, de modo tal que la falta de certeza o certidumbre sobre la existencia de un derecho permitiría a su titular su disposición mediante figuras como la conciliación o la transacción.

3. El ámbito material del principio de irrenunciabilidad: derechos laborales reconocidos en normas imperativas

Se preguntaba al inicio del presente trabajo si todos los derechos reconocidos al trabajador son irrenunciables o solo aquellos que tienen origen constitucional y legal, como expresamente lo señala el artículo 26 de la Constitución. Como se ha visto en el acápite anterior, el principio de irrenunciabilidad se mueve en el campo de las normas relativamente imperativas, es decir, aquellas que establecen mínimos o pisos, por debajo de los cuales no puede actuar la autonomía individual. Entonces, cabría preguntarse si solo las normas de origen constitucional y legal son imperativas. Es más, habría que preguntarse también si, necesariamente, todos los mandatos constitucionales y legales tienen naturaleza imperativa e inderogable *in peius* para la autonomía individual. Se cree que no. Seguramente por su importancia y el lugar que ocupan en el sistema de fuentes, puede presumirse la imperatividad de las normas de

origen constitucional y legal, pero no solo ellas, ni siquiera todas ellas gozan de esa característica. Los tratados internacionales, en particular los convenios internacionales de trabajo, y los convenios colectivos también son normas que podrían resultar imperativas para la autonomía individual. En realidad, como señala el Tribunal Constitucional, «una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas» (STC, Exp. N° 008-2005-PI/TC, f.j. 24), es decir, dependerá, finalmente, del contenido de cada norma, de lo que se exprese en ella, de cómo se autodefina, lo que permitirá determinar, en cada caso, si se está ante una norma absolutamente imperativa, relativamente imperativa o totalmente dispositiva. Incluso, como dice el propio TC, es posible que en una misma norma se encuentren partes imperativas (taxativas) y otras dispositivas.

A continuación, se verán algunos ejemplos vinculados al tiempo de trabajo. El primer párrafo del artículo 25 de la Constitución establece que: «La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo». Este es un precepto de eficacia inmediata y manifiestamente imperativo, concretamente, de derecho necesario relativo, que impide la ampliación de la jornada ordinaria de trabajo más allá del límite establecido, pero que, evidentemente, sí permite su disminución en favor del trabajador: Otro ejemplo es el del Convenio I de la OIT, sobre las horas de trabajo (ratificado por Perú), que señala en su artículo 6.2 que las horas extraordinarias se retribuyen con una tasa que «será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal». Estamos aquí nuevamente ante una norma relativamente imperativa, en la medida que fija un mínimo para el pago de las horas extras, pero que no impide su mejoramiento, bien sea por la norma nacional, un convenio colectivo o el contrato de trabajo. Finalmente, un caso particularmente interesante es el del Decreto Legislativo 713, relativo a los descansos remunerados. En el artículo 10 se establece que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de vacaciones por cada año completo de servicios, mientras que el artículo 19 señala que el descanso físico puede reducirse a quince, siempre que cuente con el acuerdo de partes y con la respectiva compensación económica. En este último caso, estamos ante una norma mixta: tiene una parte imperativa que termina otorgando al trabajador quince días de vacaciones indisponibles (necesariamente tienen que gozarse), y otra dispositiva que, en buena cuenta, le permite la venta de los otros quince días. Es decir, si el trabajador decide, de común acuerdo con su empleador, venderle hasta quince días de su descanso vacacional, estaremos ante un acto de disposición válido; pero por cada día adicional (a esos quince) que decida vender el trabajador, estaremos ante un acto de renuncia y, por tanto, nulo.

Conviene recordar que el catálogo de derechos constitucionales no se agota en los expresamente enumerados en el Capítulo I del Título I de la Constitución, referido a los derechos fundamentales de la persona, sino que, por mandato del artículo 3 del propio texto constitucional, dicho elenco se completa con los demás derechos que la Constitución garantiza y con «otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de Derecho y de la forma republicana de gobierno». De otro lado, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional señalan que los derechos y libertades que la Constitución consagra se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú; en cada caso, por tanto, dichos instrumentos internacionales y la Constitución misma conforman un bloque de constitucionalidad. Como se aprecia, esta es una doble vía que resalta la importancia del rol que cumplen los tratados internacionales, en particular los de derechos

humanos, en el ordenamiento jurídico del Perú. Al mismo tiempo, estas claves normativas permiten sostener la indisponibilidad de los derechos consagrados a favor del trabajador en la normativa internacional. Así lo entiende el TC —al menos para los instrumentos de derechos humanos y que, en el ámbito laboral, alcanza a un número relevante de convenios internacionales de trabajo— al señalar que «[...] es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [...]» (STC, Exp. N° 008-2005-PI/TC, f.j. 24).

En el caso de los convenios colectivos, existe norma expresa que prohíbe a la autonomía individual contravenir lo establecido por la autonomía colectiva. El artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), acorde con la fuerza vinculante que la Constitución (artículo 28°, inciso 2) y la propia LRCT (artículo 42°) atribuyen al convenio colectivo, señala que los contratos individuales de trabajo no podrán contener disposiciones contrarias a la norma convencional en perjuicio del trabajador; consagrando de esta manera el principio de inderogabilidad de los convenios colectivos. Estos resultan, por tanto, imperativos para la autonomía individual y, en virtud del principio de irrenunciabilidad, los actos de los trabajadores que supongan un abandono de los derechos consagrados a su favor en los convenios colectivos que les resulten aplicables serán nulos.

La jurisprudencia constitucional fue inicialmente contradictoria con respecto de este tema, pues en una misma sentencia declaró que el principio de irrenunciabilidad no alcanzaba a los derechos «provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre», a pesar de reconocer la «relativa imperatividad (del convenio colectivo) frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución» (STC, Exp. N° 008-2005-PI/TC, ff.jj. 24 y 33)⁶. Esta posición fue corregida rápidamente por el TC, habiendo puesto de manifiesto la condición de norma mínima del convenio colectivo y «la supraordinación [de este] sobre el contrato de trabajo» (STC, Exp. N° 4635-2006-AA/TC, f.j. 39). No hay dudas, por tanto, ni legal ni jurisprudencialmente, de la clara prevalencia del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo y de la posibilidad de este último de mejorar los estándares fijados por el convenio colectivo, pero no de reducirlos.

4. El ámbito subjetivo del principio de irrenunciabilidad: ¿comprende a todo tipo de trabajador? ¿Comprende también al sujeto colectivo?

Otra de las interrogantes que se quiere resolver en el presente trabajo está referida a los sujetos a los que alcanza la prohibición de renuncia. En el plano individual se discute la posibilidad de establecer diferentes grados de tutela o indisponibilidad a partir de las particularidades de cada trabajador; es decir, que dependiendo de la función que ocupen los trabajadores en la empresa, su grado de cualificación profesional o sus condiciones salariales y de trabajo, se pueda sustentar la existencia de una categoría de trabajadores con un mayor poder de negociación frente a su empleador. Esta situación de mayor igualdad o equilibrio (o de menor desigualdad o asimetría) en la relación de trabajo, en principio atribuible al personal de alta dirección o de gran especialización, justificaría para un sector de la doctrina la moderación o incluso inaplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos⁷. Supone, sin duda, como sostiene Mercader Uguina

6 Una crítica de esta posición ambivalente del TC puede verse en Neves Mujica (2006, pp. 338-339).

7 Consúltense Castello (2008, pp. 49-51).

(2014), «un discreto resurgimiento del papel regulador del contrato» (p. 173), fundado en las necesidades personales de determinados trabajadores, pero también en los requerimientos de la propia organización empresarial para ciertos puestos de trabajo (Cruz Villalón, 2014, p. 101).

El capítulo IV de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) está referido a las situaciones especiales de la relación de trabajo, y ahí distingue dos categorías de trabajadores que podrían responder a la lógica antes descrita: la de dirección y la de confianza. La primera es quienes «ejercen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial» (artículo 43, primer párrafo, LPCL). La segunda, por su parte, es quien trabaja «en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquel cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales» (artículo 43, segundo párrafo, LPCL). A pesar de las marcadas diferencias que existen entre ambos grupos de trabajadores, el legislador ha terminado asimilándolos —en clave claramente flexibilizadora—, a efectos de procurarles un trato particular en determinados derechos, por ejemplo, para excluirlos del goce de los derechos colectivos o para permitir la ampliación del período en el que pueden alcanzar la protección contra el despido arbitrario. En este último caso, la jurisprudencia ordinaria y constitucional ha ido incluso más allá, declarando —aunque con algún matiz— que este tipo de trabajadores no gozan de protección contra el despido arbitrario y que la sola pérdida de confianza por parte del empleador es razón suficiente para dar por extinguidos sus contratos de trabajo.

La conceptualización que hace la legislación peruana del personal de dirección y de confianza es lo suficientemente amplia como para poder afirmar que la asimetría que caracteriza al contrato de trabajo se elimina o reduce sustancialmente en todos los casos; al menos no respecto de los trabajadores de confianza. Se considera que su cercanía con el empleador o la información a la que acceden como consecuencia de las labores que realizan ni los equipara ni los dota de un mayor poder de negociación frente a su empleador. Por tanto, no habría razón para que el principio de irrenunciabilidad no comprenda a esta categoría particular de trabajadores. La situación es distinta con el personal de dirección, aunque incluso aquí habría que diferenciar a los trabajadores de alta dirección, esto es, aquellos que realmente tienen la representación del empleador y toman las decisiones trascendentes de la actividad empresarial, de aquellos que no lo son. Son los primeros los que, en efecto, suelen tener un mayor poder de negociación, lo cual les brindaría la posibilidad de celebrar y ejecutar sus contratos de trabajo en términos más parejos.

En el plano colectivo, la pregunta es si el principio de irrenunciabilidad alcanza también a la organización sindical. El problema se centra, por tanto, en el campo de las relaciones colectivas de trabajo, porque, como ya se ha visto, son irrenunciables para el trabajador individual los derechos que le son reconocidos en norma imperativa. Pero la relación de asimetría que caracteriza la relación individual de trabajo, y que justifica la intervención garantista del Estado, no se presenta —al menos en teoría— en el plano colectivo. Precisamente, la función compensadora del derecho del trabajo también se materializa a través de la acción colectiva. La negociación colectiva y la huelga son dos herramientas con las que cuenta la organización sindical para procurar a sus representados mejores condiciones de trabajo y de vida. ¿Desaparece entonces la

desigualdad de las partes en el plano colectivo? Este es sin duda un tema controvertido. Dependerá del poder real de negociación y de conflicto que tengan las organizaciones sindicales en un contexto concreto, y una respuesta afirmativa a lo planteado tal vez pueda darse en un régimen de paridad de fuerzas, que obviamente no es el caso peruano, donde impera un modelo descentralizado de relaciones colectivas de trabajo, caracterizado por la microsindicalización, la micro negociación colectiva y la microconflictividad. Tampoco hay que perder de vista, como señala Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer (2003), que si bien la disponibilidad colectiva —por acción de la negociación colectiva y de los acuerdos que se derivan de esta— sigue siendo «un importante contrapeso al poder empresarial para la tutela del trabajo», igual es un límite «menos intenso que la restricción que supone la norma [estatal] inderogable» (p. 121). En cualquier caso, aun cuando la asimetría o desigualdad de las partes en el plano colectivo no desaparezca, no puede negarse que se produce una atenuación de la misma, o, para decirlo de otra manera, hay un mayor emparejamiento entre las partes, y que es esto lo que motiva la posibilidad de permitir a la organización sindical que disponga de derechos que se le conceden en su calidad de tal por norma imperativa o inderogable.

Hay que tener en cuenta que los procesos de flexibilización por los que ha pasado el derecho del trabajo han supuesto en buena parte una retirada de la heteronomía estatal para que sea suplida por la autonomía colectiva. Este nuevo relacionamiento entre la norma legal y la norma paccionada se ha traducido en «la existencia de normas laborales inderogables para la autonomía individual pero derogables para la autonomía colectiva» (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 2003, p. 120). En este orden de ideas, si la permanencia o reducción de los estándares laborales reconocidos al trabajador individual se deja —en determinados supuestos— en manos de la autonomía colectiva, con mayor razón sería permisible que la organización sindical disponga de sus propios derechos, independientemente de la norma que los reconoce. Por tanto, en tal supuesto no operaría el principio de irrenunciabilidad de derechos. No se está pensando, por cierto, en el caso de convenios colectivos *in peius*, donde se reducen o dejan de lado derechos de naturaleza estrictamente convencional, y en los que la autonomía colectiva reconocida a la organización sindical despliega toda su eficacia y la validez de dichos acuerdos no está puesta en discusión.

Pero volviendo a los derechos reconocidos al sindicato en norma imperativa, si bien podría no resultar aplicable el principio de irrenunciabilidad, esto no significa, necesariamente, que el acto de disposición consentido por el sujeto colectivo sea válido. Ya se ha visto que lo que caracteriza al ordenamiento laboral es su naturaleza esencialmente imperativa o de orden público y que el TC ha precisado que es importante atender al contenido de cada norma, a lo que resulta mandatorio en ella. Piénsese, por ejemplo, en la posibilidad de reducir, por acuerdo colectivo, el número de dirigentes sindicales amparados por el fuero sindical establecido en el artículo 31 de la LRCT. El segundo párrafo de este precepto señala que, por convenio colectivo, se fijará el número de dirigentes amparados por el fuero sindical, estableciendo, en su defecto, un número máximo de dirigentes amparados según el grado o nivel de la organización sindical (sindicato, federación o confederación). El tercer párrafo de la misma norma, por su parte, precisa que, por convenio colectivo, «se podrá fijar un número mayor de dirigentes amparados». La norma en cuestión es algo confusa, pues en principio parece establecer una relación de supletoriedad entre ley y convenio colectivo, donde este último es el llamado a fijar, en el sentido que lo consideren las partes, el número de dirigentes amparados por el fuero sindical, y solo a falta de acuerdo, entra a regir lo establecido por la LRCT. No obstante, cuando la propia

norma señala que por convenio colectivo se puede ampliar el ámbito subjetivo de protección del fuero sindical, parecería indicar que por esta vía solo es posible la ampliación pero no la disminución del número de dirigentes a los que alcanza el fuero sindical. Si esta interpretación es correcta —y no parece ser otra, en clave garantista de un tema de tanta importancia como la protección de la libertad sindical—, lo que en rigor está estableciendo el tercer párrafo del artículo 31 de la LRCT es un mínimo indisponible para la autonomía colectiva, o lo que es lo mismo, se estaría ante una norma relativamente imperativa que permite su mejora (relación de suplementariedad) pero impide su reducción (inderogabilidad).

Caso distinto es el del artículo 43, inciso c), de la LRCT, referido al ámbito temporal de los convenios colectivos. Aquí, claramente, las partes son libres de fijar el plazo o duración de los convenios colectivos, y solo a falta de acuerdo, se aplica el plazo de un año contemplado en la ley, pero es perfectamente posible que el sindicato y la empresa establezcan un plazo de vigencia menor al año. Se está, pues, ante una típica relación de supletoriedad que permite el libre juego de la autonomía colectiva.

En definitiva, si bien se puede concluir que el principio de irrenunciabilidad no está pensado para actuar en un espacio de mayor paridad como es el de la relación colectiva de trabajo, y que es en este ámbito donde la autonomía colectiva debería tener mayores márgenes de actuación en la regulación de los intereses contrapuestos y comunes de los actores sociales, la viabilidad de disponer de derechos de titularidad colectiva sigue estando supeditada al tipo de equilibrio que, entre ley y convenio colectivo, quiera establecer un ordenamiento jurídico particular. De esta manera, partiendo de la inicial sujeción de la autonomía colectiva a la heteronomía estatal, y del evidente respeto de aquella a los mínimos inderogables establecidos por esta, bajo sanción de nulidad, es posible encontrar con mayor frecuencia en los ordenamientos jurídicos otras formas de interacción entre ambas formas de regulación de los derechos laborales en la perspectiva de acrecentar la libertad contractual de los sujetos colectivos y la posibilidad de apartarse de derechos indisponibles.

5. El ámbito temporal del principio de irrenunciabilidad: su aplicación en la fase precontractual y luego de extinguida la relación laboral

La literalidad del artículo 26.2 de la Constitución, según el cual en «la relación laboral» se respeta el principio de irrenunciabilidad, y la afirmación del Tribunal Constitucional, en el sentido de que su aplicación requiere de la existencia de «una relación laboral» (STC, Exp. 00025-2007-AI, f.j. 94), podrían llevar a pensar que el espacio temporal de este principio sería exclusivamente el tiempo de vigencia del contrato de trabajo. De ser esto así, serían posibles —y totalmente eficaces— las renunciaciones anteriores al inicio de la relación laboral y las realizadas luego de extinguida esta (González Hunt, 2009, p. 198). Por el contrario, se cree junto con Godoy Palomino (1991, p. 245) que el principio tiene un alcance temporal mayor, comprendiendo la fase previa y también la posterior a la existencia del contrato de trabajo. Esta es, finalmente, la posición asumida por el TC, que ha señalado expresamente —aunque lo haya hecho en una sentencia de fecha anterior a la que se acaba de citar— que el principio de irrenunciabilidad «garantiza la imposibilidad jurídica de disponer o renunciar libremente a los derechos que en favor del trabajador reconoce el ordenamiento laboral, sea antes de la iniciación de una relación laboral, durante su desarrollo o una vez culminada» (STC, Exp. 02637-2006-AA, f.j. 3).

Y es que la única forma de que la función protectora del principio sea efectiva es que opere antes, durante y después de la vigencia del contrato de trabajo, porque el desigual poder

de negociación de las partes también está presente en la etapa precontractual, y una vez finalizada la relación laboral tampoco hay razón para pensar que dicha asimetría desaparece. Hay que tomar en cuenta que un número significativo de actos de disposición suelen producirse una vez finalizada la relación laboral y que se dan en el marco de las reclamaciones presentadas por extrabajadores, tanto en sede administrativa como judicial, para el pago de beneficios sociales. Es por eso que, como se verá en el acápite siguiente, el ordenamiento jurídico peruano prevé que en las conciliaciones y transacciones que se lleven a cabo en estos espacios, tanto el conciliador como el juez, según corresponda, velen porque no se produzcan renunciaciones de derechos, lo que supone la aplicación del principio de irrenunciabilidad. Esto no sería posible si se entendiera que son válidas las renunciaciones realizadas una vez extinguido el contrato de trabajo. Al fin y al cabo, se trata de derechos obtenidos en el curso de la relación laboral.

De otro lado, admitir la renuncia de derechos laborales en la etapa previa al inicio del contrato de trabajo con el argumento de que al no existir aún relación laboral, no puede hablarse de trabajador propiamente dicho ni de derechos laborales atribuibles —y que, en ese sentido, mal podría afirmarse la existencia de una renuncia, respecto de derechos que todavía no se tienen— resultaría relativamente sencillo para evitar la aplicación del principio de irrenunciabilidad y su impronta garantista. En efecto, es precisamente en la etapa precontractual o preparativa del contrato de trabajo en la que las partes suelen fijar la remuneración y otras condiciones laborales, y si la renuncia estuviese permitida, las partes podrían pactar; por ejemplo, una jornada de trabajo mayor a la establecida legalmente, el no pago de horas extras o la reducción del descanso vacacional por debajo de los mínimos permitidos. Es cierto que en este caso no hay, en estricto, derechos vigentes y que solo lo serán cuando se inicie formalmente el contrato de trabajo, por lo que lo propio sería calificarlos como derechos futuros o expectáticos. Pero no hay que perder de vista que esos derechos futuros o latentes se gozarán finalmente durante la vigencia del contrato de trabajo, por lo que igual deberían estar amparados por el principio de irrenunciabilidad, so pena de vaciar —o reducir significativamente— el contenido de este principio. Si la relación de trabajo no llegase a concretarse, tampoco llegará a ejercitarse o concretarse derecho alguno, y todo no habrá pasado de ser una mera expectativa, siendo en tal caso inoperante la renuncia antelada.

En síntesis, el alcance temporal del principio de irrenunciabilidad abarca las renunciaciones de derechos futuros y presentes, esto es, las realizadas antes y después de celebrado el contrato de trabajo, respectivamente, y también las que se realicen una vez extinguido el contrato respecto de derechos que se generaron durante la vigencia de la relación laboral y que se le adeuden al extrabajador.

6. Otras formas de disposición de derechos laborales distintas a la renuncia y la posibilidad de aplicar el principio de irrenunciabilidad

De lo tratado hasta aquí, es posible concluir que la consagración constitucional del principio de irrenunciabilidad impide al trabajador disponer de los derechos que se le reconocen en norma imperativa. No obstante, es importante advertir que la renuncia es una forma, pero no la única, de disposición de derechos. Existen otras figuras afines como, por ejemplo, la conciliación, la transacción, la cesión o venta de derechos, que también implican —o pueden hacerlo— actos de disposición. En ese sentido, la disposición de derechos es una figura de mayor calado que la renuncia. Comprende sin duda a esta, pero tiene un alcance superior en la medida que supone toda transformación o extinción, por parte de su titular; de los derechos que le son reconocidos

por el ordenamiento jurídico (Prados de Reyes, 1980, pp. 55-75). En consecuencia, como punto de inicio, esas otras formas de modificación o extinción de derechos laborales por parte del trabajador no están comprendidas en el principio de irrenunciabilidad y, en esa medida, esto obliga a precisar cuándo se está ante un acto de renuncia y, por tanto, nulo, y cuándo ante un simple acto de disposición y, en consecuencia, válido. Claro está que será necesario cuidar que estas otras formas de disposición de derechos no encubran una verdadera renuncia.

En el presente acápite se hace referencia, fundamentalmente, a la conciliación, la transacción y la cesión de créditos como formas de disposición de derechos laborales y a la posibilidad de aplicar en estas el principio de irrenunciabilidad. Estas son figuras que pueden materializarse en sede administrativa, judicial o extrajudicial. En algunos casos, como ocurre con la conciliación, podría darse en cualquiera de estos ámbitos (ante un centro privado de conciliación, la autoridad administrativa de trabajo o un juez). En el caso de la cesión de créditos laborales, este es un tema que suele ventilarse ante las instancias administrativas del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), en el marco de un procedimiento concursal. Finalmente, la transacción, como medio de extinción de las obligaciones, puede darse tanto dentro del proceso como fuera de él.

6.1. La diferente consideración de las formas especiales de conclusión del proceso y del principio de irrenunciabilidad de derechos en la antigua y nueva ley procesal del trabajo.

Hay notorias diferencias de tratamiento entre la nueva ley procesal del trabajo, Ley 29497 (en adelante, NLPT), y la antigua norma procesal, aprobada mediante Ley 26636 (en adelante, ALPT), respecto de las denominadas formas especiales de conclusión del proceso y del principio de irrenunciabilidad de derechos. Empezando por esto último, la ALPT, que pese a su derogatoria sigue rigiendo para los procesos iniciados durante su vigencia —por mandato expreso de la tercera disposición complementaria de la NLPT—, recoge expresamente el principio de irrenunciabilidad. En efecto, con carácter general, el artículo III del Título Preliminar de esta norma establece que: «El juez debe velar por el respeto de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley». Con carácter específico, como se verá en un instante, establece el deber del juzgador de aplicar el referido principio al momento de valorar la conciliación y/o el desistimiento puestos en su conocimiento. La NLPT, por su parte, no tiene referencia expresa al principio de irrenunciabilidad de derechos, y solo para las conciliaciones y transacciones materializadas en sede judicial, la indicada norma establece la necesidad de que superen un test de disponibilidad de derechos. Llama la atención que el test de disponibilidad de derechos no se haya establecido para el desistimiento de la pretensión, ya que esta forma especial de conclusión del proceso, como sostiene Priori, implica «una renuncia por completo al derecho material» e impide «plantear la misma pretensión en un futuro proceso, lo que exige en este caso un mayor celo en la verificación de los derechos laborales que son indisponibles» (Priori, Carrillo, Glave, Sotero, y Perez-Prieto, 2011, p. 178). En similar sentido, Vinatea y Toyama señalan que permitir, sin un debido análisis, el desistimiento de la pretensión respecto de aquellas reclamaciones «que tengan como fundamento derechos laborales», podría significar «una infracción del principio de irrenunciabilidad de estos derechos laborales y, para evitar ello, debe revisarse las razones del desistimiento y la existencia de compensaciones económicas que lo justifiquen» (Vinatea Recoba y Toyama Miyagusuku, 2012, p. 183).

La segunda diferencia se da en las formas de conclusión del proceso distintas a la sentencia que una y otra norma recoge. La NLPT establece un listado amplio de formas especiales

de conclusión del proceso (porque la forma ordinaria o natural de concluirlo es, precisamente, con la sentencia emitida por el juez): la conciliación, el allanamiento, el reconocimiento de la demanda, la transacción, el desistimiento y el abandono (artículo 30); mientras que la ALPT contempla únicamente la conciliación y el desistimiento, a las que denomina formas anticipadas de conclusión del proceso.

Es necesario detenerse brevemente en la ALPT. Como se ha indicado, esta norma procesal regula únicamente dos mecanismos de conclusión anticipada del proceso: la conciliación y el desistimiento. Sobre la conciliación se señala que esta puede ser promovida o propuesta luego de la audiencia única y antes de que se emita la sentencia. El acuerdo conciliatorio se formaliza mediante acta suscrita ante el órgano jurisdiccional respectivo y, una vez aprobada por el juez, adquiere el valor de cosa juzgada (artículo 45). Asimismo, se precisa que la conciliación puede abarcar total o parcialmente el petitorio de la demanda, exigiéndose al juez la observancia del principio de irrenunciabilidad en dicho acto (artículo 66). La otra vía de conclusión anticipada del proceso en la ALPT es el desistimiento, que puede darse respecto de la pretensión, del proceso o de algún acto procesal, y que se formula antes de que surtan sus efectos. Cuando sea el demandante el que proponga alguna de estas formas de desistimiento, su pedido debe estar debidamente motivado a fin de obtener la aprobación del juez, quien a su vez debe cuidar que «no se vulnere el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter» (artículo 46). Por aplicación supletoria del Código Procesal Civil, el desistimiento de la pretensión, al igual que la conciliación, tiene los efectos de la cosa juzgada. No ocurre lo mismo con el desistimiento de la acción o de algún acto procesal, puesto que estos solo surten efectos en el proceso mismo.

Como ya se ha advertido, llama la atención que la NLPT no tenga mención alguna al principio de irrenunciabilidad de derechos. ¿Significa esto que el referido principio no tiene cabida en el actual proceso laboral? ¿Este principio ha sido suplido por el denominado test de indisponibilidad? En ambos casos, se cree que no.

Se debe considerar que el espacio natural para la aplicación de los principios del derecho es el ámbito judicial. Es precisamente en un proceso judicial, al que acuden los justiciables para hacer valer sus derechos, donde el juez puede recurrir a dichos principios. El artículo 139.8 de la Constitución establece un mandato —dirigido a los jueces— de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley. En tal supuesto, reza el citado precepto, «deben aplicarse los principios generales del derecho». El derecho del trabajo cuenta con un conjunto de principios propios y que responden a la naturaleza o función compensadora de esta peculiar disciplina jurídica. Algunos de estos principios se encuentran expresamente recogidos en el ordenamiento jurídico peruano, y no operan de manera abstracta, o solo en caso de vacío o deficiencia normativa, sino que actúan en supuestos concretos y diversos, como la interpretación de una norma laboral, la solución de una concurrencia conflictiva de normas laborales o la protección del trabajador respecto de sus propios actos, si estos pudieran ocasionarle algún perjuicio.

Es claro que no se requiere que los principios estén plasmados en una norma para que tengan aceptación y aplicación en el ordenamiento jurídico peruano, pero el hecho de que la Constitución del Perú haya optado por incorporarlos junto a los principales derechos del trabajador, en el marco de un proceso que puede calificar como de constitucionalización del derecho del trabajo (Blancas Bustamante, 2011, p. 356), tiene una especial significación. Es el caso del principio de irrenunciabilidad de derechos, que junto con los otros principios del derecho del trabajo expresamente consagrados en la Constitución adquieren la condición de

derechos fundamentales del trabajador: resultan mandatorios para el juzgador y el trabajador puede exigir su cumplimiento cuando corresponda. Con esto se quiere señalar que un juez no podría desconocer su aplicación en un proceso judicial si se cumplen los requisitos que lo caracterizan y que su empleo o actuación no requiere que la norma procesal los recoja expresamente, pues su acatamiento se funda en la propia Constitución. Al respecto, y si bien se dio en el contexto de la ALPT, resulta ilustrativa la Casación N° 419-2005-Loreto, referida a la posibilidad de revisar en sede judicial una conciliación administrativa. El Tribunal Supremo ha establecido que «[...] la conciliación administrativa arribada por las partes bajo el marco de los principios de irrenunciabilidad de derechos y de norma mínima no puede constituir un acto que por su naturaleza: a) impida al trabajador involucrado recurrir en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva reclamando el pago de los reintegros y beneficios sociales de carácter constitucional y/o legal que formen parte de su objeto; y b) enerve las facultades del órgano jurisdiccional de emitir un pronunciamiento de mérito sobre tales derechos aunque tomando los pagos ya ejecutados como pagos a cuenta a fin de evitar un ejercicio abusivo del derecho». Es decir, aun cuando la conciliación administrativa tenga mérito ejecutivo y se haya realizado ante un funcionario del Ministerio de Trabajo, llamado a aplicar el principio de irrenunciabilidad, esta situación no enerva el derecho del trabajador (o extrabajador) de cuestionar judicialmente el acuerdo conciliatorio, ni impide al juez poder verificar si dicho acuerdo encubre o no un acto de renuncia, que de ser el caso, debería declarar nulo.

6.2. Conciliación y transacción en la NLPT: la escasa funcionalidad del test de disponibilidad de derechos.

El tercer párrafo del artículo 30 de la NLPT establece que el acuerdo conciliatorio o transaccional que pretenda poner fin a un proceso laboral «debe superar el test de disponibilidad de derechos». Dicha evaluación tiene los siguientes requisitos: (i) el acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; (ii) debe ser adoptado por el titular del derecho; y (iii) debe haber participado el abogado del prestador de servicios (demandante). Se trata de requisitos acumulativos, por lo que el incumplimiento de alguno de ellos invalida el acuerdo. De otro lado, este test se aplica exclusivamente a las conciliaciones y transacciones ocurridas dentro del proceso, porque a renglón seguido la norma en cuestión precisa que los acuerdos conciliatorios y transaccionales pueden ocurrir también «independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución». La norma se está refiriendo a las conciliaciones y transacciones extrajudiciales, esto es, a las que hayan arribado directamente las partes concernidas fuera del proceso, incluso antes de que este se haya iniciado. No se encuentra explicación alguna para excluir del test de disponibilidad de derechos a este tipo de acuerdos o que no se requiera la homologación de los mismos, que es precisamente el medio que tiene el juez para verificar el cumplimiento de los requisitos que se exigen para la validez de tales actos. La homologación no busca suplir la voluntad de las partes, solo pretende corroborar que los acuerdos conciliatorios y transaccionales se ajusten a la legalidad. No se duda del afán promocional de los medios autocompositivos de solución de conflictos que tiene la NLPT, a fin de que sean las propias partes las que «antes de enfrascarse en un proceso judicial traten de llegar a acuerdos que pongan fin a la litis de forma anticipada» (Campos Torres, 2011, p. 217); pero esto no puede darse a costa de flexibilizar, o incluso eliminar, mecanismos de tutela que garanticen el respeto de los derechos reconocidos a los trabajadores.

El dictamen de la Comisión de Trabajo sobre el proyecto de ley que finalmente se convirtió en la NLPT, se limitó a señalar que el test de disponibilidad de derechos era una de las «innovaciones» de la propuesta normativa (Dictamen de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, período 2009-2010, del 03.12.09, numeral 5.3.18), sin entrar a desarrollar las bondades de esta nueva institución ni mucho menos justificar la necesidad de introducir esta figura como posible reemplazo del principio de irrenunciabilidad. Si como se cree, el test de disponibilidad de derechos se ha introducido en clave garantista de cara a filtrar los acuerdos conciliatorios y transaccionales y evitar que por dichas vías se perpetren renunciaciones de derechos, no hay razón para no aplicar el test en cuestión a las conciliaciones y transacciones extrajudiciales, salvo que se entienda que estas formas especiales de conclusión del proceso gozan de una tutela mayor fuera del proceso que las que se llevan a cabo en presencia del juez. Se considera, más bien, que es exactamente lo contrario.

Pero el problema principal del test de disponibilidad está en su propia conceptualización, en el diseño que ha hecho la NLPT de esta figura para verificar —y evitar— que los acuerdos conciliatorios y transaccionales encubran actos de renuncia. Es el primer requisito establecido en este test el que resulta particularmente controvertido y que puede resultar contrario a la naturaleza de la conciliación y transacción como figuras de disposición de derechos distintas a la renuncia. Como ya se ha mencionado, los acuerdos deben versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles. Si los acuerdos no superan este requisito, el juez no los aprobará y el proceso no concluirá, debiendo continuar con su tramitación. La pregunta que se plantea entonces es si es posible que las conciliaciones y transacciones versen sobre derechos reconocidos en normas imperativas, sin que eso suponga una renuncia. Se cree que sí, siempre que se trate de derechos dudosos o inciertos. Se detendrá brevemente en las características de la conciliación y la transacción, lo que ayudará a entender la posición adoptada.

La conciliación es un medio alternativo de solución de controversias. Es una forma de autocomposición asistida en la medida que un tercero colabora con las partes, las acerca para que ellas mismas adopten el acuerdo que ponga fin a su controversia. Pero se trata de un tercero imparcial, por eso su intervención, aun cuando esté revestida de autoridad, busca remediar el conflicto basado en la propia autonomía de las partes (Serrano García, 2014, p. 255). Como se ha visto, la conciliación puede ocurrir dentro o fuera de un proceso judicial. En este último caso puede darse ante un centro privado de conciliación o ante el Ministerio de Trabajo. Esta última es la más recurrida por los trabajadores o extrabajadores, no solo porque es la más extendida a nivel nacional sino también por su gratuidad.

Es importante señalar que la conciliación en materia laboral no es preceptiva, es decir, no se requiere pasar por ella como una etapa previa a la judicialización de la controversia. En cualquier caso, hay que resaltar que tanto en la conciliación privada como en la administrativa existe un claro mandato al conciliador de velar por el cumplimiento del principio en cuestión. En efecto, la Ley 26872, que regula con carácter general la conciliación, establece que son materias conciliables «las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes», precisándose que, en materia laboral, la conciliación «se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley» (artículo 7). Lo mismo ocurre con la conciliación llevada ante el Ministerio de Trabajo. El Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Reglamento del Decreto Legislativo 910, que sigue vigente en la parte relativa a la Defensa del Trabajador —pues la parte

relativa a la inspección laboral fue derogada por la Ley 28806—, establece que es obligación del conciliador «incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro del marco de los derechos irrenunciables que asisten a los trabajadores o ex trabajadores» (artículo 70, inciso f). Esta obligación de velar por el principio de irrenunciabilidad de derechos la hace extensiva al defensor laboral de oficio (artículo 66°).

Cabe señalar que el acta que contenga el acuerdo conciliatorio, tanto la levantada en el ámbito privado como en el administrativo, tiene mérito ejecutivo (Ley 26872, artículo 18; Decreto Legislativo 910, artículos 32.2 y 79). Esto significa que dicho instrumento —como ya se ha adelantado— no requiere ser homologado para su cumplimiento o ejecución, sino que se hace valer directamente en el proceso de ejecución que la NLPT contempla. Esto resalta la trascendencia del rol que cumple el conciliador (privado y administrativo) en materia laboral en la verificación de que los acuerdos que se adoptan respeten el principio de irrenunciabilidad, porque puede suceder que el acuerdo conciliatorio haya pasado por alto algún acto de renuncia, y de ser ejecutado en el proceso antes señalado, ya no sería posible demandar su nulidad posteriormente.

La transacción, por su parte, no tiene una regulación expresa en la legislación laboral, por lo que suele acudir al Código Civil, supletoriamente, para conocer las características de esta institución. El artículo 1302 del Código Civil señala que: «Por la transacción, las partes, haciéndose concesiones recíprocas, deciden sobre algún asunto dudoso o litigioso, evitando el pleito que podría promoverse o finalizando el que esté iniciado». Como se aprecia, la finalidad de la transacción es evitar un proceso o concluir alguno que esté en curso, exigiéndose a las partes dos cosas: que decidan sobre un asunto dudoso o litigioso, que precisamente podrían evitar; o dar por terminado un proceso en el que se ventile dicho asunto, y que para tal efecto, se hagan mutuas concesiones, en el entendido de que se busca un resultado que beneficia a ambas partes. Habría que preguntarse, no obstante, si atendiendo a esta caracterización de la transacción por la normativa civil, es posible extrapolarla sin mayores miramientos al ámbito laboral. Se recuerda que el artículo IX del Título Preliminar del propio Código Civil supedita su aplicación supletoria a otras disciplinas jurídicas en la medida que sea compatible con su naturaleza, y ya se ha advertido las diferentes naturalezas del derecho civil y del derecho laboral. Preocupa, en particular, el hecho de que la transacción laboral pueda versar sobre asuntos litigiosos sin más, porque esto podría resultar contrario al principio de irrenunciabilidad.

En ese sentido, se comparte con Mangarelli (2004) la idea de que en el derecho del trabajo «existe un concepto particular de transacción», diferente al del derecho civil (p. 506). Y la diferencia viene marcada no solo por la presencia del principio de irrenunciabilidad de derechos, sino también por la posibilidad (o más bien imposibilidad) de que la transacción verse sobre una cuestión litigiosa, porque es en este terreno donde podrían presentarse fácilmente casos de renuncia de derechos; al fin y al cabo, todo proceso judicial supone un asunto litigioso, y esta característica no distingue la naturaleza —disponible o indisponible— del derecho en litigio. Se está asumiendo, por cierto, que un asunto litigioso, en estricto, es aquel que se encuentra sometido a un proceso judicial, y no el supuesto genérico en el que, de un lado, se afirma tener un derecho, y del otro, se ofrece resistencia o contradicción a esa pretensión, porque esto último podría ocurrir tanto en sede judicial como extrajudicial. Por eso se cree que es preferible poner el acento en la duda, en la denominada *res dubia* como característica de los derechos materia de la controversia, independientemente de la naturaleza del derecho

que esté en juego o de que el asunto se encuentre o no en litigio. Es la incertidumbre sobre los derechos que se reclaman lo que permite que se transijan sobre ellos, porque si hay convicción sobre el derecho, si se trata de un derecho acreditado, y este tiene su origen en una norma imperativa o indisponible, no habría transacción sino un acto de renuncia: estaríamos ante una transacción en fraude a la ley que el juez debe evitar (Bolaños Céspedes, 2014, pp. 1740). Por eso es preferible distinguir el derecho litigioso del derecho dudoso, «ya que puede existir litigio (pendiente o eventual) y el derecho no ser dudoso» (Mangarelli, 2004, p. 512).

Lo importante entonces es establecer qué tipo de materias o derechos son susceptibles de conciliación y transacción, de modo tal que no se incurra por estas vías en una renuncia de derechos. La Ley 26872 sobre conciliación, por ejemplo, señala que esta debe versar sobre pretensiones determinadas o determinables referidas a derechos disponibles de los trabajadores, y lo serán en la medida que esos derechos no estén reconocidos en norma imperativa. Pero, en realidad, lo que diferencia a la renuncia de la conciliación en el ámbito laboral es la bilateralidad de esta última y, sobre todo, las concesiones que se hacen las partes respecto de derechos dudosos o inciertos. Si esto es así, se estará ante una conciliación en toda regla y la disposición de derechos que se haya producido por esta vía será válida. En esto se asemejan la conciliación y la transacción. Como sostiene Pacheco-Zerga, si bien la conciliación «se diferencia de la transacción en que debe ser realizada ante un tercero imbuido de autoridad por el ordenamiento» y «la segunda se puede hacer por acuerdo privado entre las partes», lo que tienen en común estas dos instituciones son «las cesiones recíprocas que se realizan sobre derechos litigiosos o dudosos para evitar un pleito que podría promoverse o para finalizar el que se había iniciado» (Pacheco-Zerga, 2014, pp. 5-6). Ya se ha expresado la posición tomada sobre la posible naturaleza litigiosa de los derechos materia de una transacción, que puede predicarse también para el caso de la conciliación. En esa medida, se considera que lo central en ambas instituciones en el ámbito laboral es el carácter recíproco de las concesiones y que los acuerdos traten sobre derechos dudosos, lo que permite distinguir las de la renuncia.

En consecuencia, y volviendo al test de disponibilidad, si los acuerdos conciliatorios y transaccionales pueden referirse a derechos dudosos, no parece apropiado que se establezca como requisito a ser superado que versen sobre derechos nacidos de una norma dispositiva y que se verifique, simultáneamente, que no afecten derechos indisponibles. Para empezar, esta fórmula es redundante. Si los derechos en cuestión tienen su origen en una norma dispositiva, entonces son perfectamente disponibles, y el acuerdo conciliatorio o transaccional no supone renuncia alguna de derechos. Se estará ante un acto de disposición válido. No hay nada más que verificar. Por el contrario, si los derechos están reconocidos en una norma imperativa o indisponible, una aplicación estricta del requisito en cuestión acarrearía la invalidez del acuerdo.

Sin embargo, parece no advertirse que, precisamente, muchos de los derechos que son materia de una conciliación (o de una transacción) tienen su origen en normas imperativas o indisponibles y que —como se viene sosteniendo— lo que caracteriza a la conciliación y a la transacción, como figuras diferentes de la renuncia, no es tanto el origen normativo del derecho que busca conciliarse o transigirse, sino la falta de certidumbre del derecho invocado. En otras palabras, aun cuando los derechos materia de la controversia tengan su origen en una norma indisponible, serían susceptibles de conciliación y/o transacción si se trata de derechos dudosos y las partes, con el ánimo de poner fin a la controversia o de evitar una futura, se hacen, respecto de dichos derechos, concesiones recíprocas. Este es un dato estructural de la transacción: los sacrificios parciales que se hacen las partes de los derechos que

alegan, «derechos que son inciertos, en el sentido de que su existencia no es objetivamente reconocida, sino solamente afirmada por las partes» (Mercader Uguina, 2014, p. 190). Por el contrario, si se está ante derechos del trabajador que se encuentran acreditados, porque se ha podido constatar su materialización en un caso concreto, porque el trabajador ha cumplido con los requisitos establecidos en el supuesto de hecho de la norma imperativa que los reconoce, y por tanto son exigibles, no sería posible, respecto de ellos, llegar válidamente a un acuerdo conciliatorio o transaccional, ya que dicho acto equivaldría a una renuncia. En caso contrario, no serían posibles las conciliaciones o transacciones, por ejemplo, en materia de horas extras, vacaciones o indemnizaciones por despido, porque todos estos derechos están reconocidos al trabajador en normas que, en el ordenamiento jurídico peruano, califican como imperativas.

Piénsese en el caso de un trabajador (o extrabajador) que reclama el pago de 40 horas extras trabajadas en el último año y el goce del íntegro de su descanso vacacional (30 días) de hace dos años. ¿Esta controversia es susceptible de una conciliación o transacción? El derecho al sobretiempo, en los casos que corresponda, genera el pago de la sobretasa legalmente establecida en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo. El derecho al descanso vacacional, por su parte, una vez cumplido el récord vacacional señalado en el artículo 13 del Decreto Legislativo 713, Ley sobre Descansos Remunerados, otorga al trabajador 30 días de descanso al año. Ambos derechos tienen su origen en normas imperativas, en realidad relativamente indisponibles, porque admiten la mejora de los beneficios establecidos pero no su disminución. Lo anterior significa que, si están acreditadas la realización de las horas extras por parte del reclamante, o el cumplimiento del récord vacacional, solo cabe el cumplimiento de la obligación que le corresponde al empleador; es decir, pagar las horas extras u otorgar el descanso vacacional. No sería posible pactar en contrario, ya que dicho acto supondría una renuncia de derechos, por tratarse: (i) de derechos ciertos, al haberse acreditado su existencia y consecuente exigibilidad; y (ii) de la naturaleza indisponible de la norma que los reconoce. Pero podría ocurrir que no exista certeza sobre los derechos reclamados. Por ejemplo, el demandado podría sostener que las horas extras no se realizaron, o que el trabajo realizado por el demandante no es sobretiempo sino simplemente una compensación por permisos que se le otorgaron al trabajador. En el caso de las vacaciones, podría estar en discusión si se llegó o no a alcanzar el récord necesario para obtener el descanso anual, porque de no haberse alcanzado, el trabajador no tendría derecho al descanso. Se estaría en estos supuestos ante derechos dudosos, y este es el terreno en el que actúan la conciliación y la transacción.

Pero también es necesario cumplir con el requisito de las concesiones recíprocas que deben hacerse las partes, a diferencia de la unilateralidad y gratuidad que caracteriza a la renuncia. Esto no significa, necesariamente, una equivalencia o igualdad en lo que cede cada una de las partes (Piori *et al.*, 2011, p. 177), pudiendo incluso una de las partes hacer un sacrificio o concesión mayor que la otra (Ávalos Jara, 2016, p. 429); pero sí supone, como ha puesto de manifiesto el TC, el establecimiento de acuerdos «proporcionales y razonables» (STC, Exp. N° 01722-2011-PA/TC, f.j. 8). Es claro que las dos partes ceden en sus pretensiones iniciales, por lo que la concesión que ofrece el empleador al trabajador, para que sea válida la transacción, no exige un beneficio total para este, sino simplemente proporcional con relación a la pretensión

demandada⁸.

En conclusión, la NLPT contiene una regulación confusa del denominado test de indisponibilidad de derechos. Una eventual reforma de la norma procesal podría, sin problema, prescindir de esta figura, siendo suficiente la consagración del principio de irrenunciabilidad de derechos, que debería comprender a las distintas formas de conclusión del proceso, y no únicamente a la conciliación y transacción realizadas en sede judicial.

6.3. Cesión de créditos laborales y principio de irrenunciabilidad.

6.3.1. La protección del *superprivilegio* de los créditos laborales.

La irrenunciabilidad de derechos es un principio que también se ha asentado en el ámbito del derecho concursal peruano. Y lo ha hecho de cara a sostener el privilegio del que gozan los créditos laborales en un procedimiento concursal. Al respecto, cabe señalar que el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución establece que: «El pago de las remuneraciones y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador»; y que el Decreto Legislativo 856, relativo a los alcances y prioridades de los créditos laborales, ha precisado que estos están compuestos, además de las remuneraciones, por la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y los demás beneficios establecidos por ley que se adeuden a los trabajadores (art. 1). Esta última norma reitera el carácter prioritario que tienen los créditos laborales sobre cualquier otra obligación del empleador; señalando que dicho privilegio «se extiende a quien sustituya total o parcialmente al empleador en el pago directo de tales obligaciones» (art. 2). En este orden de ideas, la Ley General del Sistema Concursal (en adelante, LGSC) señala en su artículo 42.1 que el primer orden de preferencia en el pago de los créditos corresponde a las remuneraciones y beneficios sociales adeudados a los trabajadores.

Lo anterior significa que las acreencias nacidas en una relación laboral, es decir, aquellas que tenga el trabajador con su empleador, tienen preferencia en el cobro respecto del resto de créditos de naturaleza distinta a la laboral (por ejemplo, civiles, mercantiles o tributarios) que el mismo empleador pueda tener con terceros. Por tanto, las acreencias laborales se cobran (o pagan), en cualquier caso —disolución y liquidación de la empresa o reestructuración patrimonial de la misma— antes que el resto de acreencias, por tener la calidad de créditos de primer orden. Esta especial consideración o *superprivilegio* proviene, como se ha visto, de la propia Constitución y se establece en clave garantista respecto de un conjunto de derechos económicos del trabajador; que forman parte de sus condiciones sustanciales de trabajo (como la remuneración y otros complementos salariales), y cuyo goce efectivo podría verse afectado o ponerse en riesgo cuando la empresa en la que trabaja se encuentre en un contexto de falencia económica o financiera.

Pues bien, es en atención a lo expuesto que el artículo 69.2 de la LGSC proclama la invalidez de la renuncia que haga el titular (acreedor) de un crédito laboral al privilegio de pago preferente que dicho crédito tiene. La norma concursal enfatiza que la renuncia es inválida, tanto si la realiza el propio titular del crédito como su representante. Para Rojas Leo (2002), la ampliación de esta restricción está destinada «a evitar que los créditos laborales y los derechos que de ellos se derivan sean objeto de negociación», y a evitar la dificultad de exteriorizar la

8 Consúltense Botton Girón (2013, p. 46).

verdadera voluntad de los trabajadores comprendidos en la acreencia laboral, realizada a través del representante de la misma, y que pueda terminar realizando transacciones no siempre ajustadas a los intereses de sus representados (pp. 232-233). En definitiva, esta prohibición equivale a consagrar el principio laboral de irrenunciabilidad de derechos en el campo del derecho concursal y, como señala el citado autor, va de la mano con el *superprivilegio* del que gozan los créditos laborales en el ordenamiento jurídico peruano (Rojas Leo, 2002, p. 233).

6.3.2. La cesión de créditos laborales en el procedimiento concursal: un acto de disposición distinto a la renuncia.

Ahora bien, no están en cuestión las razones garantistas de evitar la renuncia al orden de prelación del pago de los créditos laborales, pero la pregunta que surge a continuación es si la aplicación del principio de irrenunciabilidad se agota en la imposibilidad de ceder la posición de privilegio del que gozan los créditos laborales o si es posible aplicarlo también al caso de la cesión de dichos créditos. Porque la práctica no refleja tanto renunciaciones al orden de prelación de pago de los créditos laborales, como sí actos de cesión de dichos créditos a terceros, por parte de sus titulares (trabajadores), a cambio del pago de una suma de dinero inferior al monto reconocido en la instancia correspondiente, pero manteniendo el orden de prelación en el cobro.

Se parte de que la cesión de créditos es una figura distinta de la renuncia de derechos. Su naturaleza jurídica es la de una cesión de derechos (Guzmán-Barrón, 1999, p. 132; Castillo Freyre, 2008, p. 1). El artículo 1206 del Código Civil, referido a la cesión de derechos, establece que: «La cesión es el acto de disposición en virtud del cual el cedente trasmite al cesionario el derecho de exigir la prestación a cargo de su deudor; que se ha obligado a transferir por un título distinto». El propio artículo señala que dicha cesión no requiere del asentimiento del deudor; lo que diferencia esta figura de la cesión de posición contractual regulada en el artículo 1435 del Código Civil. La jurisprudencia ha precisado que el título o la causa de la cesión puede responder tanto a una liberalidad como a un acto oneroso del cedente (Cas. N° 3118-00- Callao). Es este segundo supuesto el que casa con una cesión de créditos laborales, un acto oneroso o de prestaciones recíprocas que permite diferenciarlo de la renuncia, en la medida que esta última es por definición gratuita. El tema no deja de ser controvertido, fundamentalmente por la falta de equivalencia inicial entre el monto que paga el tercero y el valor del crédito reconocido y cedido. Por eso, el debate se centra en determinar si dicho acto de cesión encubre o no una renuncia de derechos laborales que, de ser así, no estaría permitida por el principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado constitucionalmente, y que la propia LGSC recoge, si bien fue pensada inicialmente para los casos de renuncia del orden de prelación de pago de los créditos laborales.

El artículo 1208° del Código Civil permite la cesión de toda clase de créditos, incluso aquellos discutidos en sede judicial, arbitral o administrativa, y esto habilita, sin duda, la cesión de créditos laborales en el marco de un procedimiento concursal. Como señala Alcántara Francia (2017), partiendo «de la idea de que todo derecho crediticio es cedible o transmisible, entonces los créditos laborales también lo son» (p. 146). No obstante, el artículo 1210 del propio cuerpo normativo establece la improcedencia de la cesión —entre otros supuestos— cuando aquella se oponga a la ley o resulte contraria a la naturaleza de la obligación. Es decir, el propio ordenamiento civil permitiría cuestionar entonces la cesión de los créditos laborales cuando ella encubra una renuncia (por ejemplo, cuando la cesión sea gratuita) o se produzca en supuestos de fraude a la ley (por ejemplo, el cesionario sea un empresa vinculada al empleador deudor).

El Tribunal Constitucional se pregunta si la cesión de derechos «constituye un acto de despojo» (por parte de sus titulares), prohibido por el principio de irrenunciabilidad de derechos, respondiendo que:

[...] dicho acto jurídico no contraviene ni infringe el principio de irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores toda vez que, [...] dicho acto jurídico no tiene como plataforma una relación laboral, es decir, no se celebra en el contexto de una relación laboral en el que las partes de dicho acto coinciden con las calidades de empleador y empleado, y en el que el objeto constituya una cesión de derechos laborales; muy por el contrario, dicho acto jurídico tiene como plataforma la autonomía de la voluntad de las personas para ceder y adquirir un derecho litigioso cuyo contenido, al intervenir un tercero ajeno a la relación laboral [...] se convierte en uno de índole netamente civil. (STC N° 00529-2010-PA/TC)

Sin duda el alto tribunal busca afianzar la cesión de derechos como una figura de índole civil, y para ello pone el acento, no en el origen laboral de la acreencia cedida o en que el acto de despojo sea respecto de un derecho reconocido en una norma imperativa, sino la intervención de un tercero ajeno a la relación laboral y en libertad contractual de la que gozan los sujetos que intervienen en la operación de cesión. La idea que subyace es que la cesión se produce fuera de una relación laboral y, en esa medida, los sujetos que la materializan lo hacen en igualdad de condiciones, por lo que la cesión no debería interpretarse como una renuncia de derechos laborales (González Ibargüen, 2018, p. 122). Pero, como ya se ha advertido, el problema en realidad no radica en desconocer que la cesión y la renuncia son formas diferentes de disposición de derechos, sino en el uso indebido de la cesión de derechos para ocultar verdaderos actos de renuncia.

Antes de esta sentencia del TC, la Sala Concursal del INDECOPI ya tenía una posición similar; postura que ha consolidado con posterioridad a la misma. En efecto, en su momento la Primera Sala de Defensa de la Competencia⁹, en la Resolución N° 0429-2009/SCI-INDECOPI —como en tantos otros de sus pronunciamientos—, señaló que no existe una renuncia de derechos laborales en los casos que el acreedor (trabajador) de un crédito laboral los cede a un tercero. Entre los criterios señalados por el tribunal para sostener que no existe renuncia de derechos, se encuentran básicamente los siguientes: (i) que el principio de irrenunciabilidad de derechos opera solo en el marco de una relación laboral, (ii) que la cesión de créditos laborales no implica una renuncia de derechos toda vez que a cambio de la misma se percibe una contraprestación económica, y (iii) que la cesión de créditos resulta ser equivalente a cualquier operación comercial realizada entre dos partes y que se encuentra excluida del derecho laboral.

Así, en el considerando número 19 de la citada resolución, la sala estableció lo siguiente:

A criterio de esta sala, el Tribunal Constitucional ha sido claro en señalar que para que sea posible la invocación del principio de irrenunciabilidad de derechos ante un conflicto de intereses, debe existir una relación laboral entre las partes. De ahí que, en el caso de una negociación entre el trabajador y un tercero, distinto a su empleador, no podría invocarse la aplicación del principio de irrenunciabilidad toda vez que el trabajador, en su condición de ciudadano, se encontrará ejerciendo su derecho de libertad de contratar, regido por los prin-

⁹ Actualmente, la segunda instancia en los procedimientos concursales seguidos ante el INDECOPI ya no es la Sala de Defensa de la Competencia, sino la Sala Especializada en Procedimientos Concursales del Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual (en adelante, la Sala Concursal).

cipios del Derecho Civil, sin que se le extienda la protección propia del ordenamiento laboral pues no puede presumirse que se encuentra en una situación de desventaja frente a cualquier tercero, como la que normalmente presenta frente a su acreedor:

La sala pierde de vista con facilidad la naturaleza laboral de los intereses que están en juego, recurriendo sin matices a fundamentos del derecho común y olvidando que el procedimiento concursal ha sufrido un proceso de socialización, incorporando reglas y principios propios del derecho del trabajo, así como la impronta equilibradora que esta disciplina supone. No significa otra cosa que la Ley Concursal haya recogido principios como el de primacía de la realidad o el de irrenunciabilidad de derechos que se vienen analizando, o la propia prelación que se le asigna al cobro de los créditos laborales. Esta suerte de socialización o «laboralización» —como también se le ha denominado¹⁰— del régimen concursal debería hacerse patente y tener consecuencias concretas en un contexto de insolvencia de la empresa que pudiera incidir en los intereses de los trabajadores. Por tanto, con la declaratoria de insolvencia de una empresa, ni el trabajador se aleja de su condición de tal, ni los derechos indisponibles originados en normas imperativas pierden esa naturaleza.

En ese sentido, no parece correcto generalizar que, en una cesión de derechos, el trabajador interviene como un simple ciudadano «despojado» de su condición laboral, o que ejerce, sin desventaja alguna, su derecho de libertad de contratar frente a terceros distintos de su empleador¹¹. Sin ánimo tampoco de generalizar, a partir de una situación particular, se cree que es importante reflexionar sobre la necesidad de realizar un tratamiento más prudente del principio de irrenunciabilidad de derechos, de cara a que cumpla el rol tutelar que constitucionalmente tiene asignado, también en los casos de crisis económica o insolvencia de la empresa donde la posición de minoridad e indefensión del trabajador podría verse acrecentada.

Habría que plantearse la posibilidad de entender la figura del empleador en términos amplios, y no circunscrita a la estricta relación del trabajador y del sujeto que lo contrató y para quien directamente prestó sus servicios, como ocurre en el caso de una sucesión de empleadores. De lo que se trata, en definitiva, es evitar operaciones de cesión de créditos que puedan encubrir una renuncia de derechos, o más propiamente un acto fraudulento, como ocurriría, por ejemplo —como ya se adelantó y sobre lo que se volverá más adelante—, si el tercero con el que el trabajador negocia la cesión de sus créditos laborales resulta ser una empresa vinculada a su empleador:

De otro lado, en los fundamentos números 22 y 23, la sala señala que:

En una cesión lo que se transfiere es un derecho a cambio de una determinada contraprestación [...]. El costo de oportunidad se entiende como aquel en que se incurre al tomar una decisión y no otra, esto es decidir ceder el derecho de cobranza de un crédito a cambio de un beneficio económico actual o, de lo contrario, mantener el referido derecho con la expectativa futura de cobranza. Así la disposición voluntaria de un crédito obtenido como con-

¹⁰ Consúltense Vinatea Recoba y Toyama Miyagusuku (2002, p. 19).

¹¹ Antes bien, conviene recordar que en el estadio actual de las relaciones laborales se presenta una situación de signo inverso, en la que los derechos de ciudadanía —conforme a una consolidada doctrina científica y jurisprudencial— han anclado en el ámbito de la empresa, reconociéndole al trabajador derechos como ciudadano-trabajador (derecho a la intimidad, libertad de expresión, etc.). Por su parte, la libertad de contratar, como manifestación de la autonomía privada individual, es uno de los derechos indiscutiblemente mediatizados por la heteronomía estatal y la autonomía colectiva.

secuencia de la prestación de servicios frente al empleador; a través de la figura de la cesión, determina que el interés del cedente es satisfecho a las circunstancias en que se encuentra.

Se está, sin duda, ante otro punto controvertido. Cabe anotar que si bien respecto del adeudo de beneficios laborales las transacciones judiciales y extrajudiciales están permitidas, el fundamento de dicha permisividad se encuentra en la naturaleza dudosa o litigiosa de la controversia. Es decir, existe incertidumbre sobre si le corresponde o no al trabajador el derecho que reclama, y cuando el derecho es de índole económico, la controversia suele alcanzar a la cuantificación del mismo o, lo que es igual, a la determinación del monto total de la suma adeudada.

Ahora bien, determinado el derecho y, en su caso, el monto que debe pagarse al trabajador —esa es la tarea que realiza la comisión cuando reconoce un crédito laboral en un procedimiento concursal—, la incertidumbre desaparece y el acto de disposición por parte del trabajador de ese derecho, en concreto, la cesión de un crédito a un menor precio del reconocido por la comisión, si proviene de una norma imperativa, supondría un acto de renuncia y, como tal, sería nulo. Y sería nulo, desde el punto de vista adoptado, independientemente de que se trate de un acto oneroso y de que se haya celebrado con un tercero distinto del empleador. En cualquier caso, la tarea de la sala debió pasar por desarrollar la idea de que la falta de certeza o certidumbre puede darse tanto en la identificación o reconocimiento del derecho como en la posibilidad de su cobro.

En alguna medida, la Sala Concursal ha tratado de apuntar en esa dirección, y en la Resolución N° 0052-2018/SCO-INDECOPI, ha precisado que (fundamento número 31):

[...] pretender hacer extensivo el carácter irrenunciable de los derechos laborales al supuesto de la cesión, implicaría asumir que tales derechos sean «intransferibles», pudiéndose generar, con ello, una eventual postergación indefinida en el pago de los créditos laborales, lo cual generaría agudos problemas sociales ante la insatisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores, ante tal incertidumbre respecto de la posibilidad concreta de cobrar dichos créditos en razón de la situación de concurso del empleador:

En la misma resolución (fundamento número 32), la sala concluye que la cesión de derechos «es un mecanismo que brinda protección mayor al derecho alimentario del trabajador; pues hace real, efectivo e inmediato el cobro de sus créditos». Como se aprecia, el énfasis se coloca en la aparente situación de zozobra que generaría al trabajador su estado de necesidad y en la inseguridad del cobro de los créditos laborales como consecuencia del procedimiento concursal en el que se encuentra la empresa. La cesión de derechos, y el cobro real de un monto menor al reconocido, termina siendo un mal menor que, aunque insatisfactorio, termina brindando —según la sala— cierto grado de protección al derecho alimentario que le asiste al trabajador.

De otro lado, volviendo a la Resolución N° 0429-2009/SCI-INDECOPI (fundamento número 24), la sala señala que:

En materia concursal, la cesión de créditos laborales a favor de un tercero resulta ser equivalente a cualquier operación comercial realizada entre dos partes en igualdad de condiciones, por lo que no estaría enmarcada en el ámbito del ordenamiento laboral, sino que se rige por las disposiciones del Derecho Civil. [...] En efecto, en dicho acuerdo la voluntad del empleador o ex empleador no resulta determinante, por lo que extender una protección propia del Derecho Laboral a la relación entablada entre un tercero implicaría una limitación al ejercicio

de su derecho a la libertad contractual, pues se encontraría impedido de celebrar actos jurídicos respecto de los créditos obtenidos de una relación laboral.

Se ha sostenido que la posición de la sala responde a la finalidad que tienen los procedimientos concursales «de reducir los costos de transacción en las negociaciones entre el acreedor y el deudor» y de «buscar el tráfico célere de los créditos y su pronto recupero», de modo tal que los nuevos acreedores apuesten por la viabilidad de la empresa y le inyecten capital fresco (Lizárraga Vera-Portocarrero, 2011, p. 151). No obstante, toda cesión de créditos laborales no puede calificarse, de manera automática, como una operación comercial cualquiera sin que se tome en cuenta quién es ese «tercero» que participa en la operación. ¿Qué sucede, por ejemplo, si este «tercero» es alguien vinculado al deudor? En tal caso, la compra del crédito laboral a un monto menor del reconocido podría suponer una forma de eludir o de disminuir indebidamente el beneficio laboral al que tiene derecho el trabajador cedente. Sí importa entonces determinar quién es el cesionario, para lo cual el acto de cesión debería pasar por un tamiz adecuado que permita identificar este tipo de situaciones de fraude a la ley laboral. Y no es que la sala no haya visto el problema, pues en el fundamento 26 de la resolución que se viene comentando, llega a señalar que: «Asimismo, [...] [en caso del tercero] tampoco se trataba de empresa vinculada a [...] [la deudora] lo que podría generar dudas respecto de extender la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos a empresas que forman parte de un mismo grupo económico».

Como se aprecia, la sala plantea el tema de la posible relación entre el empleador deudor y el cesionario, pero lo hace sin entrar de lleno en el terreno de la vinculación económica de las empresas y sus consecuencias concretas en un supuesto de cesión de créditos laborales, y sin tomar una postura sobre la aplicación o no, en tal supuesto, de la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos. Si tal fuera el caso, es decir, de acreditarse que tanto el empleador deudor como el «tercero» cesionario forman parte de un mismo grupo empresarial, o que entre ellos hay una vinculación económica de carácter subordinado, la sala no parece cerrar la posibilidad de extender —aunque no sin dudas— la aplicación del principio en cuestión. Hubiese sido interesante desarrollar esta idea, porque la existencia de una vinculación económica y el eventual levantamiento del velo empresarial podría llevar a concluir que se está ante un solo empleador y, de ser así, que el acto de cesión encubre un acto de renuncia; o que, en todo caso, como ya se ha adelantado líneas arriba, se está ante un supuesto de fraude a la ley y carente de validez, en la medida que la operación de cesión de derechos se realiza aparentando un manto de legalidad que, en la realidad, no tiene y que termina contrariando el orden público laboral.

7. Conclusiones

Primera: el principio de irrenunciabilidad impide al trabajador la renuncia de derechos laborales, entendida esta como el abandono definitivo o irrevocable, y sin contraprestación alguna, de los derechos, presentes y futuros, pero susceptibles de materializarse en el transcurso de la relación laboral, que le son reconocidos por norma imperativa, y que no son exclusivamente los de origen constitucional y legal, sino también los reconocidos en la normativa internacional y los convenios colectivos de trabajo.

Segunda: la renuncia se distingue de otras formas de disposición de derechos, como la

cesión de créditos laborales, la conciliación y la transacción. En cualquier caso, habrá que cuidar que estas otras formas de disposición de derechos no encubran una verdadera renuncia o que impida al trabajador recurrir al ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva.

Tercera: desde una perspectiva subjetiva, se discute la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en aquellos supuestos en los que se evidencia una reducción significativa de los niveles de desigualdad entre los sujetos de la relación laboral, como ocurre con los trabajadores de alta dirección, en el plano individual, y con la organización sindical en el colectivo.

Cuarta: desde una perspectiva temporal, el principio de irrenunciabilidad de derechos puede aplicarse tanto a las renunciaciones ocurridas durante la vigencia de la relación laboral, como a aquellas ocurridas en la fase precontractual e incluso luego de extinguido el contrato de trabajo.

Quinta: el hecho de que no se haya recogido expresamente el principio de irrenunciabilidad de derechos en la nueva Ley Procesal del Trabajo no impide al juzgador su aplicación en los casos que estime conveniente. En particular, procederá su aplicación cuando el juez verifique que algunas de las formas especiales de conclusión del proceso, como el desistimiento de la pretensión, la conciliación o la transacción (tanto las judiciales como las extrajudiciales), encubran un acto de renuncia de derechos.

Sexta: el test de disponibilidad de derechos consagrado en la nueva Ley Procesal del Trabajo no sufre al principio de irrenunciabilidad. Asimismo, su conceptualización como mecanismo de tutela de los derechos indisponibles de los trabajadores no se corresponde con la naturaleza de la conciliación y de la transacción como instituciones válidas de disposición de derechos y diferentes de la renuncia.

Sétima: si bien la cesión de créditos es una forma de disposición de derechos distinta de la renuncia, cuando se enfrente una cesión de créditos laborales es importante prestar atención a quién es el cesionario, porque podría tratarse de un tercero vinculado al deudor y, en esa medida, la operación mercantil podría calificar como un acto de fraude a la ley laboral.

REFERENCIAS

- Alcántara Francia, O. (2017). Efectos de la transmisión de los créditos laborales. *Gaceta Civil & Procesal Civil*, (54), 143-152.
- Ávalos Jara, O. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497*. Lima: Jurista Editores.
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado social en la Constitución*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bolaños Céspedes, F. (2014). Principio de irrenunciabilidad de derechos. En A. Baylos, C. Florencio, y R. García Schwarz (Coords.). *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 1739-1742). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Botton Girón, D. (2013). El principio de irrenunciabilidad de derechos y la transacción extrajudicial en materia laboral. Algunos comentarios a propósito de su reciente tratamiento por el Tribunal Constitucional. *Gaceta Constitucional*, (70), 41-53.
- Boza Pró, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Boza Pró, G. (2013). Los créditos laborales en el sistema concursal peruano. En Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, *Homenaje aniversario de la sociedad peruana de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 355-375). Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Themis. Revista de Derecho*, (65), 13-26.
- Boza Pró, G. (2016). La modificación unilateral del contrato de trabajo por iniciativa del empleador: Una especial atención al *ius variandi* extraordinario. En Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 693-723). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Campos Torres, S. (2011). La conciliación en la nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 212-219.
- Caparrós, F. (2015). El orden público laboral y la estructura mixta de sus normas. En A. Goldin (Dir.), *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (2.ª ed.; pp. 34-43). Buenos Aires: La Ley.

- Castello, A. (2008). Vigencia y alcance del principio de irrenunciabilidad. *Derecho Laboral: Revista de Doctrina, Jurisprudencia e Informaciones Sociales*, (229), 55-80.
- Castillo Freye, M. (2008, abril). La cesión de derechos. *APECC. Revista de Derecho*, (6), 94-100. Lima: Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación.
- Cruz Villalón, J. (2014). *Compendio de derecho del trabajo* (7.ª ed.). Madrid: Tecnos, S.A.
- De la Villa, L. E. (1970). El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Revista de Política Social*, (85), 7-71.
- Garmendia Arigón, M. (2016). *Orden público y derecho del trabajo* (2.ª ed.). Montevideo: La Ley.
- Garzón Valdés, E. (1988). ¿Es éticamente justificable el paternalismo jurídico? *Doxa*, (05), 155-173.
- Godoy Palomino, Y. (1991). Irrenunciabilidad de derechos. En *Derecho Laboral, materiales de enseñanza*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Goldin, A. (2014). Algunos rasgos definitorios de un derecho del trabajo en proceso de cambio. *Themis*, (65), 27-40.
- González Hunt, C. (2009). La reducción de remuneraciones y principio de irrenunciabilidad de derechos. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano. Libro homenaje a Américo Plá Rodríguez* (2.ª ed.; 191-214). Lima: Grijley E. I. R. L.
- González Ibargüen, A. (2018, mayo). Derecho concursal y superprivilegios laborales: Problemas en torno a su cesión y a su excesiva oponibilidad. *Revista Aequitas*, (1), 112-122. Lima.
- Guzmán-Barrón, C. (1999). *El crédito laboral frente a la insolvencia del empleador* (Tesis para optar el título de abogada). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Kahn-Freund, O. (1987). *Trabajo y derecho* (J. M. Galiana Moreno, Trad.). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1979.
- Lizárraga Vera-Portocarrero, A. (2011). La reducción, cambio de titularidad y cesión de créditos en materia concursal. *Revista de la Competencia y la Propiedad Intelectual*, (12), 127-155.
- Mangarelli, C. (2004). *La transacción en el derecho del trabajo*. Montevideo: FCU.
- Mercader Uguina, J. (2014). *Los principios de aplicación del derecho del trabajo. Formación, decadencia y crisis*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Neves Mujica, J. (2006). Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En *Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral* (pp. 337-342). Lima: Tribunal Constitucional del Perú, Centro de Estudios Constitucionales
- Ojeda Avilés, A. (1971). *La renuncia de los derechos del trabajador*. Madrid: IEP.
- Ojeda Avilés, A. (2007). La genealogía del contrato de trabajo. *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, (135), 533-555.

- Pacheco-Zerga, L. (2014). El test de disponibilidad de derechos en la Nueva Ley Procesal. *Revista Laboral de La Ley*, 76, 43-61. Universidad de Piura.
- Prados de Reyes, F. (1980). Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores. *Revista de Política Social*, (127), 55-75.
- Priori, G. F., Carrillo, S., Glave, C., Sotero, M. A., Perez-Prieto, R. J. (2011). *Comentarios a la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Ara Editores.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. (2003). El principio de la indisponibilidad de los derechos laborales y el nuevo papel de la autonomía contractual. En L. E. De la Villa y L. López Cumbre (Dir.), *Los principios del derecho del trabajo* (pp. 107-126). Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. (2003). Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales. *Temas Laborales*, (70), 23-42.
- Rojas Leo, J. F. (2002). *Comentarios a la Ley General del Sistema Concursal*. Lima: Ara Editores.
- Serrano García, J. M. (2014). Conciliación. En A. Baylos Grau, C. Florencio Thomé y R. García Schwarz (Coords.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 255-258). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sinzheimer, H. (1984). Crisis económica y derecho del trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo (F. Vásquez Mateo, Trad.). Madrid: IELSS.
- Supiot, A. (1996). *Crítica del derecho del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Vinatea Recoba, L., y Toyama Miyagusuku, J. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica S. A.