

El principio de irrenunciabilidad de derechos y la transferencia de créditos laborales

Herbert Prella Mayuri

Asociado de la SPDTSS

Sumario

1. Introducción. 2. El principio de irrenunciabilidad. 3. La transferencia de créditos laborales. Supuestos de aplicación. 3.1. La transferencia de créditos ciertos a precio equivalente. 3.2. La transferencia de créditos ciertos a un monto menor. 3.3. La transferencia de créditos inciertos o contingentes. 4. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

En un contexto económico marcado por la incertidumbre y la permanente transformación de las condiciones de trabajo, se van presentando de modo constante adecuaciones de las distintas ramas jurídicas para enfrentar las nuevas situaciones. Esto supone la introducción y revisión permanente de figuras propias del derecho civil o mercantil en el ámbito de las relaciones laborales, toda vez que todas ellas actúan conjuntamente, respetando los principios y pautas que las inspiran. Esta situación se presenta concretamente en los casos en que una empresa insertada en un proceso de reestructuración, mantiene trabajadores respecto a los cuales debe cumplir una obligación, y se presentan terceros interesados en ocupar el espacio natural que supone la existencia de créditos laborales.

Este constituye uno de los ámbitos -no el único- en que se ubica la transferencia de créditos laborales a favor de terceros ajenos al propio empleador. El presente artículo tiene por objeto desarrollar el marco en el que se puede desenvolver la transferencia de créditos laborales con el objeto de dar algunos alcances respecto a la incertidumbre que le supone al trabajador la posibilidad de transferir en el marco de las relaciones laborales sus créditos laborales a un tercero, de tal modo que este último se subrogue en la posición de aquél con eficacia general.

En el ámbito laboral no existe regulación expresa para este supuesto, por lo que habrá de recurrirse supletoriamente a las reglas y disposiciones establecidas en nuestro Código Civil; específicamente a los disposiciones que contienen los artículos 1206° y siguientes y que regulan la cesión derechos, y el pago por subrogación. A estos efectos, debe tomarse en cuenta la remisión expresa que realiza el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil para la aplicación supletoria del ordenamiento civil en el ámbito laboral.

En este punto cabe agregar, sin embargo, que no existe una aplicación directa del ordenamiento civil ante el vacío del laboral, ya que ésta se ve condicionada a que no exista incompatibilidad de naturaleza entre los ordenamientos vinculados. Teniendo en cuenta lo anterior, para constatar la viabilidad de realizar una cesión de derechos en el ámbito laboral, previamente resulta necesario aclarar si a través de este acto se vulnera, por un lado, el carácter irrenunciable de los derechos laborales y, por el otro lado, la naturaleza personal de las prestaciones al interior del contrato de trabajo.

Para estos efectos, y atendiendo que es el principio de irrenunciabilidad el que finalmente debería operar como límite a la eventual disposición que efectúe el trabajador, se ha estructurado el presente trabajo sobre la base del análisis de este principio y su vigencia en el marco de transferencias crediticias nacidas de una relación laboral hacia terceros.

2. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

El principio de irrenunciabilidad de derechos a tenor de lo señalado por De La Villa, debe ser entendido como la imposibilidad que tiene un trabajador de disponer o renunciar a un derecho que se encuentra recogido en una norma imperativa y que contiene un derecho a favor del trabajador.

Al respecto Plá Rodríguez al referirse al principio de irrenunciabilidad señala que este supone “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o

más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”¹ consistiendo la renuncia en el acto voluntario a través del cual cualquier persona abandona un derecho que le es reconocido a su favor, eliminándolo de su esfera personal.

Con ello, entendemos que este principio supone concretamente la negación a cualquier acto por el cual un trabajador² en pleno ejercicio de su voluntad, resigna de un derecho que se encuentra contenido en una norma de carácter imperativo, estatal o convencional, en la cual se reconocen derechos de carácter indisponible. Este acto de renuncia supone un ejercicio de voluntad por parte del trabajador, mediante el cual decide alejar de su esfera personal los derechos que la norma imperativa le concede.

Este principio se encuentra recogido a nivel constitucional en el artículo 26 inciso 2 conjuntamente con los de igualdad y norma más favorable. Al respecto el texto Constitucional señala que son irrenunciables los derechos contenidos en la Constitución y la ley, sin hacer referencia expresa al convenio colectivo como norma jurídica imposible de ser renunciada.

Sin embargo, compartimos la posición mayoritaria de la doctrina nacional que considera también incluidas dentro del marco de normas que no pueden ser objeto de renuncia por el trabajador al convenio colectivo³, tanto por el reconocimiento constitucional a la fuerza vinculante de los mismos (artículo 28 inciso 2), como por el hecho de reconocerse en el ámbito infraconstitucional la imposibilidad de dejarse sin efecto los convenios colectivos por la autonomía individual, recogida en el artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

¹ PLA RODRIGUEZ, Américo. “Los principios del Derecho del Trabajo”, Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1978, p.118.

² En este punto se discute acerca de la validez o aplicación del principio en los casos en que el renunciante a un determinado derecho sea la organización sindical o inclusive el propio empleador.

³ Al respecto véase FERRO DELGADO, VICTOR. “El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional” pp. 118-119 y GONZÁLEZ HUNT, CÉSAR. “La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos”. Pp.142-143. Ambos en “Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez”. Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2004. Asimismo, véase NEVES MUJICA, JAVIER. “Introducción al Derecho del Trabajo”. Lima, Fondo Editorial PUCP. Lima, 2000, p.107.

Adicionalmente, el principio indicado se encuentra recogido en el Decreto Supremo No. 001-98-TR, artículo 20º, al precisarse “*La firma del trabajador en la boleta de pago no implicará renuncia por éste a cobrar las sumas que considere le corresponden y no figuran en la boleta*”, en la Ley Procesal de Trabajo al interior de la norma III del Título Preliminar, y en los artículos 23º, 46º y 66º del cuerpo normativo, al regularse la excepción de transacción, la aprobación del desistimiento y la conciliación al interior de un proceso laboral.⁴ Igualmente encontramos referencias a este principio en el artículo 3º del Decreto Legislativo No. 910, Ley General de Inspecciones, y en los artículos 4º, 66º y 70º de su Reglamento.

En el ámbito del sistema concursal también existen referencias al principio, aunque ésta no es efectuada de manera directa. Al respecto se puede encontrar el reconocimiento de este principio, en los artículos 69º inciso 2 y 90º de la Ley No. 27809, Ley General del sistema concursal.

A nivel de una relación laboral, la particular aplicación de este principio, se encuentra sostenida sobre la base del principio protector, y en la necesidad de proteger al trabajador frente a la desigualdad existente entre éste y su empleador. Carecería de toda lógica plasmar en normas imperativas el reconocimiento de beneficios y derechos concretos que se precisan a fin de equiparar la desigualdad real, cuando paralelamente se le reconoce al trabajador la facultad para libremente exonerarse de su aplicación y alejarse de dicho marco protector. De este modo, y en

⁴ **Artículo III del Título Preliminar.-** “El Juez debe velar por el respeto del *carácter irrenunciable* de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.”

Artículo 23º.- Excepciones.- La excepción de transacción será apreciada por el Juez, *atendiendo al principio de irrenunciabilidad de derechos y las circunstancias que rodean dicha transacción*. Lo resuelto por el Juez no implica prejuzgamiento. Lo resuelto en un litigio en el que es parte un sindicato se produce los efectos de la cosa juzgada para todos aquellos a los que representó.

Artículo 46º.- Desistimiento.- El desistimiento de la pretensión, del proceso o de algún acto procesal, se formula antes de que surtan sus efectos. Cuando el demandante lo proponga debe motivar su pedido para obtener la aprobación del Juez, quien cuida que no se vulnere *el principio de irrenunciabilidad* respecto de los derechos que tengan ese carácter.

Artículo 66º.- Conciliación.- Saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto.

Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda. El Juez dejara constancia en el acta de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuere el caso.

Al aprobar la formula conciliatoria, el Juez deberá observar el *principio de irrenunciabilidad* respecto de los derechos que tengan ese carácter.

aras de lograrse ventajas para sí, el empleador podría fijar condiciones para iniciar o para mantener una relación laboral, e inclusive para satisfacer rápidamente un crédito determinado una vez concluida ésta, acordando con el trabajador la renuncia a todo o parte de un derecho de carácter indisponible. Por ello, establecer pautas concretas y ciertas que limiten esta posibilidad, y que faciliten al trabajador el pleno ejercicio de sus derechos laborales cobra especial importancia en el marco de una relación laboral.

Con todo ello, esta inderogabilidad en la esfera del trabajador lo priva del derecho a mantener un *ius disponendi*, en tanto no existe libertad plena de disposición, antes o después de la adquisición de derechos que se encuentren reconocidos por las disposiciones legales de derecho necesario o de carácter indisponible.

Esta situación no opera así en el marco de una relación civil, cuya base esencial se encuentra plasmada en el principio de la autonomía de la voluntad, que permite a las partes contratantes establecer los pactos, cláusulas y condiciones que consideren conveniente, sin más límite que la ley, el orden público o las buenas costumbres. De hecho, en el marco de una relación laboral, esta situación no resulta familiar, pues la relación entre las partes se regula por el acuerdo entre las partes pero principalmente se estructura sobre la base de la aplicación de lo previsto en las normas imperativas, las cuales dejan un bajo nivel de actuación a las partes. De este modo, la voluntad de las partes no sólo estará imposibilitada de fijar condiciones menos favorables a las disposiciones legales o los convenios colectivos, sino que adicionalmente y sin necesidad de pactarlas, estas le resultarán directamente aplicables.

Respecto a la aplicación de este principio en el ámbito de una relación laboral, se discute mucho acerca de si el mismo debe resultar igualmente atribuible a renunciaciones de derechos que efectúe una organización sindical e inclusive el propio empleador. En el primero de los casos, tal como refiere Neves⁵ el acto de disposición efectuado por la organización sindical respecto a normas heterónomas⁶ resulta

⁵ Ibidem. p. 104.

⁶ En el caso de normas convencionales de carácter imperativo, dejadas sin efecto por la propia Organización sindical mediante un convenio colectivo posterior, no operaría el principio pues estamos ante actos que no son efectuados directamente por el titular del derecho. En este caso, se tendrá que analizar la validez o efectos de dicha derogación, lo cual tendrá respuesta sobre la base de la sucesión normativa, y la

igualmente inválido, e importa poco que el agente renunciante sea considerado como propietario de un poder similar al del empleador. En cuanto a lo segundo existe discrepancia respecto a la posibilidad de su aplicación respecto a los actos del empleador. Para Toyama⁷, en tanto este principio se origina en la desigualdad entre las partes y en la necesidad de protección que recae sobre el trabajador, este principio no puede resultarle aplicable. Por el contrario, Neves⁸ refiere que el grueso de los derechos conferidos al empleador resultan plenamente disponibles. Sin embargo, precisa que determinados derechos, concretamente los vinculados al poder de dirección, no pueden ser objeto de renuncia, en tanto la relación laboral quedaría desnaturalizada.

Las características principales del acto que genera la disposición del derecho, supone que el mismo sea de carácter irrevocable, esto es, que no se encuentre condicionado, y que a la vez sea unilateral, es decir, que provenga de la voluntad válidamente estructurada del trabajador.⁹ Los supuestos de manifestación tácita o el mero transcurso del tiempo¹⁰ no podrán generar la aplicación del principio, en tanto la renuncia presupone un actuar del demandante y una expresión de voluntad válidamente estructurada, pero ineficaz por haberse efectuado desconociendo el marco protector del derecho del trabajo. En este sentido, el trabajador podría efectuar una renuncia a través de una declaración individual, un escrito al interior de un proceso judicial o mediante un acuerdo con su empleador o con un tercero, inclusive en este último caso, vía la transferencia de su acreencia a título oneroso o gratuito.

En cuanto al ámbito o aspecto temporal de este principio, coincidimos con Neves en el sentido de considerar que un derecho es irrenunciable desde que se cons-

eventual aplicación del principio de condición más beneficiosa. Al respecto véase, CORTÉS CARCELEN, JUAN CARLOS. "La negociación colectiva in peius en el Perú". En IUS ET VERITAS. No. 20, junio 2000.

⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE. "El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad". En IUS ET VERITAS, No. 22, junio 2001, p. 166.

⁸ Ibidem. p. 106.

⁹ De verificarse la existencia de un vicio en la formación de la voluntad, el acto mismo será ineficaz en su propia estructura, lo cual determinará la nulidad o anulabilidad de éste, más no por haberse hecho respecto a derechos irrenunciables, sino por haberse efectuado la manifestación en forma viciada.

¹⁰ Por ello, los supuestos de prescripción o caducidad no pueden considerarse inmersos o protegidos por el principio de irrenunciabilidad.

tituye la relación laboral, y resulta plenamente aplicable a aquellos supuestos en los que los requisitos para su disfrute no se hubieran producido y, por consiguiente, el derecho a renunciar aún no se hubiera adquirido. Nos ponemos en el caso, que trataremos posteriormente, referido a la posibilidad de renunciar a derechos o créditos futuros, como por ejemplo sería la posibilidad de renunciar al íntegro de la gratificación de Fiestas Patrias o Navidad, en la medida que aún no se ha brindado el servicio en los meses de pago respectivo, o en la posibilidad de renunciar al descanso vacacional que se va generando mes a mes, o día a día, y que supone el cumplimiento de determinados requisitos para su goce efectivo.

Asimismo, este derecho nacido de una norma imperativa, será irrenunciable más allá de la relación laboral, es decir, aún cuando hubiera concluido esta, pues lo que finalmente busca proteger este principio es el asegurar que el trabajador goce plenamente del beneficio que se encuentra contenido en una norma imperativa. No importa que a esa fecha el trabajador ya no se encuentre bajo el marco desigual de la relación laboral, sobre el cual se sustenta el principio, pues dicho beneficio lo ha generado como consecuencia de ella extendiéndose a este nuevo momento la protección frente a sus actos de disposición.

Finalmente, queda por determinar si es que la aplicación de este principio, también resulta adaptable en aquellos supuestos en los que el trabajador o eventualmente un ex trabajador que tiene en su esfera de derechos acreencias laborales puede disponer de ellos, ante un tercero, esto es, transfiriéndole a éste su acreencia laboral, con el objeto que éste último, pueda ejercer los derechos inherentes a éste crédito como el superprivilegio en el cobro de las mismas contenido en el artículo 24° de la Constitución y desarrollado en el Decreto Legislativo No. 856¹¹, o la

¹¹ El Decreto Legislativo No. 856 precisa los alcances y prioridades de los créditos laborales, considerando como créditos laborales a las remuneraciones, la CTS, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se adeuden a los trabajadores. Además, son créditos laborales los aportes impagos, más intereses y gastos, a los sistemas de jubilación (públicos o privados). Asimismo, la jurisprudencia se ha encargado de incluir a los intereses laborales como créditos laborales de primer orden. Al respecto, la Sentencia recaída en el Expediente No. 533-97-BS(A) de la Sala Laboral de Lima del 10 de marzo de 1997, precisa que “...el Decreto Legislativo No. 856 (...) no excluye de la prioridad que asigna a los créditos laborales a los intereses de éstos, pues al referirse a los conceptos que también los integran, debe entenderse la referencia hecha también a los intereses que generan éstos; [...] que el crédito laboral es de naturaleza alimentaria y por tanto no pueden hacerse distingos a los conceptos que la

persecutoriedad propia que les alcanza¹². Sobre este tema incidiremos en el presente artículo, analizando los distintos supuestos que podrían generarse al momento de efectuar la transferencia de créditos laborales a terceros.

3. LA TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS LABORALES. SUPUESTOS DE APLICACIÓN

Como consecuencia de las necesidades materiales y vicisitudes propias de la relación laboral, el trabajador que mantiene una acreencia con su empleador puede verse atraído a transferirla a un tercero, bien sea porque mantiene una urgencia económica, porque la empresa deudora tiene dificultades en el pago de sus obligaciones, o simplemente porque no existe certeza en su cobro. En estos casos, el trabajador celebraría un acuerdo con este tercero, cediéndole el derecho a exigir la prestación a cargo de su deudor, y por ende extendiéndole los privilegios propios de su derecho.

Por transferencia de créditos estamos considerando todos aquellos supuestos en los que un trabajador cede a un tercero su derecho de percibir una acreencia generada o por generarse durante la relación laboral, y de los cuales es titular exclusivo. Esta transferencia puede ser efectuada a título oneroso o gratuito, aunque sólo podría ser permitida en aplicación del principio de irrenunciabilidad, y sujeta a límites, la que se efectúa a título oneroso, descartándose cualquier supuesto de cesión gratuita.

La figura típica a través de la cual se daría esta transferencia o cesión es la recogida en los artículos 1206 y siguientes del Código Civil. La estructura interna de

integran para los efectos de desplazar alguno de ellos de la prioridad de pago que la ley le asigna porque implicaría entonces negarle tal naturaleza en perjuicio del trabajador”.

¹² El Decreto Legislativo No. 856 señala que la preferencia o prioridad se ejerce con carácter persecutorio de los bienes del negocio:

a) Cuando el empleador ha sido declarado insolvente y como consecuencia de ello ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra.

b) En los casos de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, es decir, cuando se compruebe que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro del trabajo.

este negocio jurídico implicaría una “compra-venta” de obligaciones laborales ciertas o inciertas, donde el precio a pagar termina siendo igual o menor al valor nominal de la acreencia. El pago de ella podría ser realizado en forma inmediata o en cuotas, discutiéndose en este último caso el momento en que se daría la transferencia de dichos créditos.

3.1 La transferencia de créditos ciertos a precio equivalente

Una primera aproximación a la transferencia de créditos se presenta en los supuestos en que ésta se efectúa a título oneroso, y abonándose el íntegro de la obligación o acreencia laboral. Este supuesto no debería generar mayor discusión, pues finalmente el trabajador esta recibiendo una suma equivalente a su acreencia, y no existiría aparentemente ningún espacio para la aplicación del principio de irrenunciabilidad. Sin embargo, esta situación puede no resultar tan cierta, si se toma en cuenta que dicha acreencia podría ser pagada en una o varias cuotas, reconociendo intereses o no, dentro de un procedimiento concursal o en un proceso judicial, sobre acreencias existentes o futuras. Veamos entonces, como actúa el principio de irrenunciabilidad respecto a las situaciones descritas.

Como se ha dicho con anterioridad, el carácter irrenunciable de los derechos que proviene de normas imperativas se encuentra expresamente recogido en el artículo 26° inciso 2) de nuestra Constitución. Como es fácil de prever, en el caso de una cesión de derechos laborales a cambio de una contraprestación, podría generarse un supuesto de renuncia de derechos vedado constitucionalmente. Esto porque la figura de la cesión de derechos regulada en el Código Civil podría involucrar, siendo a título oneroso, la pérdida en el trabajador de los privilegios y características propias de los que goza la remuneración y los beneficios laborales.

Frente a esta primera premisa, hay un aspecto inicial que debería analizarse y es el relativo a si cabe discutir acerca del principio de irrenunciabilidad, siendo un tercero ajeno al empleador frente a quien el trabajador efectúa la renuncia.

Al respecto, se podría sostener que si bien el carácter irrenunciable de los derechos laborales opera de tal modo que no deja espacio para la autonomía de la voluntad de las partes involucradas en el contrato de trabajo, esto no es así cuando quien interviene es un tercero ajeno a dicha relación, en quien no se encuentra

presente el fundamento de la vigencia de este principio: la posición preferente que ostenta el empleador en la relación.

De este modo, se diría que en el supuesto de una cesión de derechos laborales a un tercero no estamos ante el típico acto de disposición por parte del trabajador ante su empleador, el mismo que intenta evitar el principio de irrenunciabilidad. En este caso, estamos ante una operación comercial que realizan dos partes ubicadas en igualdad de condiciones.

Ante esta posición, consideramos que el fundamento del principio de irrenunciabilidad que consagra nuestra Constitución no reside exclusivamente en la posición subordinada del trabajador frente a su empleador al momento de realizar el acto dispositivo. El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos al trabajador tiene su fundamento en la naturaleza imperativa de la norma, la cual, si bien en su creación valora la posición subordinada del trabajador, una vez expedida con una naturaleza imperativa determina que sus efectos se prolonguen con carácter general, impidiéndole a éste una renuncia.

Mencionado ello, veamos concretamente el supuesto de transferencia de créditos en el cual el adquirente paga un monto equivalente o similar al crédito que posee el trabajador. Como se ha dicho esta transferencia puede ser realizada, mediante el pago total y en una sola cuota del íntegro de la deuda o también podría ser pagada en cuotas fraccionadas. Si bien se podría discutir la racionalidad económica de esta figura, lo cierto es que existen supuestos concretos en los que el adquirente del crédito puede tener intereses distintos a los del propio trabajador, como podría ser el de asumir un papel protagónico en una Junta de acreedores dentro de un proceso concursal, o el de compensar la acreencia adquirida con una deuda mantenida por el tercero con el empleador, que determinarían el interés en adquirir dichas acreencias al mismo precio o valor de la acreencia.

En este caso discutiremos el acto a través del cual se efectúa la transferencia de los créditos por parte del trabajador a favor del tercero, y de sí este constituye una cesión de derechos bajo el marco del artículo 1206° y siguientes del Código Civil o por el contrario su naturaleza se asemeja más al pago por subrogación que se encuentra contenido en el artículo 1260° del Código Civil.

Se debe tomar en consideración que la cesión de créditos y el pago subrogación se tratan de dos institutos nítidamente diferenciables, tanto por la expresa regulación existente para cada uno en el Código Civil, como porque mantienen diferencias específicas.

Así, Wayar sostiene respecto a estas figuras jurídicas lo siguiente:

- “En el pago con subrogación, la transmisión de los derechos, acciones y garantías del anterior acreedor tiene lugar - precisamente - en razón del pago efectuado por el nuevo acreedor, es decir, no hay transmisión sin pago, pues es su consecuencia. En la cesión de crédito, en cambio, la transmisión es independiente del pago del precio, en efecto, el pase opera por el solo consentimiento, aunque el cesionario goce de un plazo para pagar el precio (...)
- La cesión es un negocio jurídico *especulativo*, porque el precio que se paga suele ser inferior al valor del crédito ya que el cesionario espera ganar la diferencia, cobrándole al cedido la totalidad del valor del crédito. El pago con subrogación *no es especulativo*, porque el nuevo acreedor - a diferencia del cesionario - no puede ejercer los derechos y acciones del acreedor, sino hasta la concurrencia de la suma que él ha desembolsado realmente...”^{13, 14}.

Atendiendo a ello, y siendo que el supuesto aquí trabajado es el del pago íntegro de la acreencia, habría que considerar que el mismo sólo resultaría válido en tanto, su pago se efectúa en forma directa y en una sola cuota, toda vez que el pago mediante cuotas o en forma diferida supondría la transferencia al adquirente de los derechos y privilegios propios de la acreencia laboral, quedando en la esfera del trabajador una acreencia de índole civil que no contendría el privilegio previsto en la Constitución para su crédito inicial. Es decir, en caso de permitirse la transferencia de la acreencia al tercero sin verificarse el ingreso al patrimonio del trabajador del monto que dicha acreencia supone, se estaría generando una renuncia ya no

¹³ Debe tenerse en cuenta que nuestro ordenamiento tiene una regla igual a la vigente en la legislación argentina: “Artículo 1262.- La subrogación sustituye al subrogado en todos los derechos, acciones y garantías del antiguo acreedor, hasta por el monto de lo que hubiese pagado.”

¹⁴ WAYAR, ERNESTO. “Obligaciones”. 1ª Ed. Buenos Aires: Depalma, 2002. pp. 661-662

al monto mismo de la deuda, sino a los privilegios que dicha deuda contiene, y que se encuentran reconocidos en la Constitución y que forman parte de los principios propios del derecho del trabajo.

Debe considerarse adicionalmente que uno de los elementos esenciales al interior del contrato de trabajo es el carácter personalísimo de la prestación comprometida por el trabajador. Derivado de esto es que se le exige ejecute su prestación sin asistencia de dependientes a su cargo ni – menos aun – transferirla en todo o en parte a un tercero. Así, ante la posibilidad de trasladar este espacio dado al acreedor laboral para superar el principio de irrenunciabilidad hacia la figura de la cesión de obligaciones, se alza la naturaleza personal de las prestaciones laborales, la cual pareciera haber sido interpretada por nuestra judicatura desde una perspectiva absoluta que impediría el pago de obligaciones laborales a personas ajenas al círculo familiar del trabajador. Específicamente, en relación con el pago de los beneficios sociales que le puedan corresponder al trabajador, y luego de un análisis histórico de las normas relacionadas con los pagos ordenados a favor del trabajador, la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia ha concluido que dichos pagos deben efectuarse sólo al trabajador y excepcionalmente a sus familiares más cercanos - Expediente No. 2490-2004-BE (A)¹⁵.

Con ello, queda manifiesta la excepcionalidad que existe respecto a la posible transferencia o cesión de derechos laborales a terceros, por lo que sólo cabría discutir respecto a la transferencia del crédito, en tanto la obligación del adquirente fuera plenamente satisfecha en un solo acto. Por ende, la única figura aplicable sería la del pago por subrogación, la misma que en el ámbito de las relaciones

¹⁵ “Si buscamos en nuestra historia legislativa algún antecedente que pudiera justificar que los pagos ordenados a favor del trabajador, como consecuencia de un proceso laboral pudieran ser entregados a terceros encontramos que la antigua Ley No. 8683 del 23 de junio de 1938 prohibió, bajo sanción de carcer de valor el pago, que el abono de las indemnizaciones que pudieran corresponderle a los trabajadores fueran abonadas a sus mandatarios, salvo que estos fueran sus padres, cónyuge, hijos o hermanos; posteriormente el Decreto Ley No. 14404 del 07 de febrero de 1963 estableció que el pago de los salarios, reintegro de remuneraciones y beneficios sociales que correspondan a los empleados u obreros debería efectuarse en forma personal y directa al beneficiario, al igual que la norma antecesora sólo permitió que dichos pagos se efectuaran a mandatarios si estos acreditaban ser padres, cónyuges, hijos o hermanos mayores de edad de los beneficiarios; que de esta breve reseña histórica podemos concluir que en la legislación laboral peruana ha existido la tendencia legislativa a que los pagos que pudieran corresponderle al trabajador deban efectuarse en primer lugar directamente a éste y sólo en casos excepcionales a sus familiares más cercanos”

laborales tendría plena aplicación pues agota en un solo acto el íntegro de la obligación y satisface plenamente el interés del trabajador. La cesión de derechos en tanto no agota en un solo acto la obligación del adquirente y dado que permite la reducción del monto a pagar por un crédito determinado, no podría resultar aplicable en el ámbito de una transferencia de créditos laborales. No se podría aquí utilizar la analogía respecto de las concesiones recíprocas que se dan al interior de una transacción o conciliación sobre créditos controvertidos para admitir la posibilidad de una cesión onerosa o “compra – venta” de obligaciones laborales. Esto porque la conciliación y la transacción tienen por objeto extinguir con carácter definitivo el conflicto o la incertidumbre jurídica generada, situación ésta que no se daría en caso suceda una cesión onerosa de derechos.

Adicionalmente a lo anterior, se debe tener en cuenta que una cesión de derechos que implique una contraprestación pagada en partes, indirectamente estaría vulnerando la inescindible relación existente entre las obligaciones laborales y el conjunto de bienes patrimoniales pertenecientes a la empresa a la cual se brindó los servicios. Admitir que el trabajador puede disponer de quién es el sujeto pasivo de sus créditos, a través del establecimiento de un pago por cuotas, indirectamente vacía de contenido el privilegio y persecutoriedad que sobre los bienes del empleador la Constitución ha establecido.

Por todo lo anterior, consideramos que la figura de una cesión de derechos o transferencia de obligaciones en el ámbito laboral, al amparo de lo establecido en los artículos 1206º y siguientes del Código Civil no resultaría admisible, en tanto lesiona, el principio de irrenunciabilidad de derechos, así como la relación casi inescindible entre trabajador – acreedor laboral; y patrimonio del empleador – créditos laborales.

Se tiene que tomar en cuenta que algunos ordenamientos excluyen expresamente la posibilidad de ceder créditos laborales. Así lo prescribe México, ya que el artículo 104º de su Ley Federal de Trabajo, establece que “(e)s nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma”.

A la conclusión que hemos arribado previamente, no se le puede oponer el hecho de que el artículo 2º del Decreto Legislativo No. 856, señale que la prioridad y privilegio que ostentan los créditos laborales en un procedimiento concursal “se extiende a quien lo sustituya total o parcialmente al empleador en el pago de tales obligaciones” sin precisarse la figura o características a través de la cual deba darse

esta transferencia de créditos. La finalidad de esta norma, a diferencia de lo que la cesión de derechos implica, se encuentra en sintonía con el objetivo que las garantías que el ordenamiento establece para el prioritario y oportuno pago de los beneficios sociales, ya que privilegia la satisfacción inmediata del crédito del trabajador a través de su efectivo pago.

Si bien es cierto que por efecto de lo establecido en el artículo 2° del Decreto Legislativo No. 856 el tercero que paga se sustituye en la posición del acreedor laboral, consideramos que no resultaría posible efectuar tal sustitución mediante una cesión de derechos como de hecho podría suceder en una relación civil, debiendo efectuarse exclusivamente mediante la figura del pago por subrogación. En esta línea, el Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual ha precisado lo siguiente:

“(1) La Sala estima que ésta debe ser entendida en el sentido de que el privilegio laboral se extenderá a favor del tercero que paga créditos laborales y que por efecto del pago sustituye al trabajador en sus derechos frente al empleador. Al respecto, es importante tener en cuenta que en este caso se recogen las reglas de subrogación del ordenamiento civil, según las cuales el tercero que paga una deuda sustituye al acreedor en sus derechos, a efectos de poder exigir al deudor una prestación igual a la satisfecha, gozando de las mismas garantías y privilegios establecidos a favor del crédito que él ha pagado¹” (Resolución No. 0467-2005/TDC-INDECOPI, recaída en el Expediente No. 026-2001/CRP-ODI-CCPLL-001-061).

Hasta aquí, debemos concluir que la posibilidad de transferir créditos laborales ciertos a terceros resulta plenamente posible en tanto la misma se efectúe a través del pago por subrogación. Mediante ello, no se perjudicaría el principio de irrenunciabilidad, y el nuevo acreedor laboral pasaría a ocupar plenamente el lugar del trabajador subrogándose en la acreencia y adquiriendo el privilegio y características inherentes a la remuneración y a los beneficios laborales.

Queda en este punto por analizar dos situaciones concretas; los efectos jurídicos de un eventual acto de cesión de derechos o transferencia de créditos que hubiera sido efectuado bajo las pautas del artículo 1206°, y la extensión del principio de irrenunciabilidad al tercero adquirente.

Respecto al primer punto, la eventual celebración de una cesión de derechos, en la que no se hubiera satisfecho la obligación del deudor, debería considerarse nula, por haberse pactado en contra del principio de irrenunciabilidad. En este caso, y siendo nulo dicho acuerdo, cualquier consideración respecto a pagos parciales o subrogaciones parciales pierde vigencia, toda vez que las partes no están legitimadas para darle valor a un acto que jurídicamente no puede generar efectos. Con ello, los pagos o adelantos de las cuotas que se hubieran efectuado en virtud de dicho acuerdo tendrían que ser restituidas por el trabajador, recobrando éste su crédito laboral. Reconocemos que ello puede resultar contraproducente al propio trabajador, pero en tanto no exista un marco jurídico que posibilite dicho acuerdo, la sanción tendría que ser la antes descrita, lo cual probablemente en un procedimiento concursal traería grandes consecuencias.

Así las cosas, el acuerdo en que dos partes expresamente plasmaron su voluntad de realizar una cesión de derechos, resulta nulo a la luz de los principios y normas aplicables al ámbito de las relaciones laborales, espacio en el cual sólo se admite excepcionalmente la figura de la subrogación por efecto del pago.

En cuanto a lo segundo, consideramos que el nuevo “acreedor laboral” se encuentra perfectamente legitimado para transferir a otro tercero, inclusive a un menor monto el crédito laboral obtenido, o mediante una cesión de derechos. A este tercero como ya se dijo antes, no le resulta aplicable el principio de irrenunciabilidad.

3.2 La transferencia de créditos ciertos a un monto menor

Una figura hasta aquí no discutida radica en la posibilidad de transferir los créditos laborales plenamente reconocidos y ciertos a un precio menor. Aquí debemos considerar la plena aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, no siendo posible en ningún caso habilitar la posibilidad de transferir tales créditos, sea cual fuere el mecanismo contractual que se utilice.

Como ya se ha dicho, el principio de irrenunciabilidad importa la imposibilidad del trabajador de ceder, transferir o desligarse de los beneficios laborales que las normas imperativas le conceden mediante una renuncia a tales derechos. Con ello, el espacio donde puede insertarse una transferencia de créditos respecto a derechos contenidos en normas imperativas que ya se encuentran en la esfera del trabajador

o que aún no ingresan pero cumplidos ciertos requisitos para su disfrute ingresarán a ésta, resulta inexistente.

Ha de tenerse en cuenta que la plena aplicación del principio puede en ciertos casos resultar lesiva del propio beneficio del trabajador, toda vez que cabrían supuestos en los que la remuneración del trabajador y los beneficios laborales concretamente determinados, puedan no llegar a ser pagados pese a su carácter privilegiado y hasta persecutorio. Nos referimos a los casos en los que un empleador insolvente o en situación de liquidación o quiebra no tenga un patrimonio suficiente para cancelar el íntegro de las deudas contraídas.

En este caso, podría presentarse un tercero interesado –p.e. ante la Junta de Acreedores en un proceso concursal- que ofrezca el pago de las acreencias laborales a un monto menor sobre la base de adquirir el negocio y los bienes que lo conforman. En tal situación estaríamos ante dos opciones, la posibilidad de cobro por parte del trabajador –aún en monto menor- frente al hecho cierto de que en el futuro no existirá ningún pago. Aún en este caso el principio de irrenunciabilidad tendría plena vigencia, en tanto no exista una norma que lo faculte y que elimine su aplicación en situaciones concretas. Eventualmente, y atendiendo a la propia naturaleza del sistema concursal, podría pensarse exclusivamente en este ámbito, y con previa autorización de un ente administrativo, en algún modelo que permita satisfacer las acreencias del trabajador parcialmente, si es que existe certeza de que el cobro de las mismas resultaría imposible si la empresa ingresa en liquidación. Con ello, el interés del trabajador podría ser satisfecho medianamente, permitiéndose la permanencia de la unidad productiva. Naturalmente esta posibilidad debería también estar sujeta a límites y restricciones a las que igualmente el trabajador no podría renunciar.

3.3 La transferencia de créditos inciertos o contingentes

Finalmente, existe la posibilidad de que el trabajador transfiera a terceros “acreencias laborales” que no se encuentran determinadas o definidas o que resulten contingentes por encontrarse controvertidos en el ámbito judicial, administrativo o arbitral. En este caso, habrá que determinar si es que la mera existencia de una controversia en cualquier sede determina la posibilidad de renunciar a los derechos reclamados, sobre la base de considerar que estos no se encuentran debidamente reconocidos.

Un argumento a favor que se podría utilizar con el fin de viabilizar esta posibilidad reside en señalar que si es posible realizar una conciliación o transacción sobre derechos laborales, las cuales intrínsecamente involucran concesiones recíprocas, se debería poder realizar una transferencia de créditos laborales por una suma menor a la nominal. Con mayor razón, si se tiene en cuenta que la misma sólo podría castigar de dicho valor el costo de oportunidad de desembolsar efectivo el día de hoy para ser recuperado en un tiempo prolongado e indeterminado.

Este razonamiento apela al espacio dado por el ordenamiento jurídico para que la autonomía de voluntad del trabajador pueda componer diferencias surgidas con el empleador de manera pacífica en aras del interés común y el suyo propio – artículo 45° de la Ley Procesal de Trabajo, así como en la Ley No. 26872 y sus modificatorias -. Sobre este aspecto, resulta sugestivo el argumento, tanto por la sola presencia de créditos controvertidos judicialmente como porque admitir la vigencia absoluta del principio implicaría negar la posibilidad al ámbito laboral de poder solucionar los conflictos mediante esta vía.

A pesar de lo señalado, creemos que ese argumento no es suficiente para admitir la cesión de cualquier tipo de crédito controvertido judicialmente en el ámbito laboral. Nosotros consideramos que en el caso de los créditos laborales que son objeto de transacción o conciliación el espacio dado por el ordenamiento no es absoluto y siempre se encuentra sujeto a que se constate la no vulneración del principio de irrenunciabilidad por parte de un tercero imparcial.

La autonomía del trabajador se encontrará circunscrita exclusivamente a los supuestos en los que exista incertidumbre jurídica respecto a los derechos del trabajador. Incertidumbre jurídica que deberá ser de tal magnitud, que nos permita concluir razonablemente que lo discutible es la existencia del derecho o de su ingreso al patrimonio del trabajador¹⁶. Sólo en caso la incertidumbre sea de la magnitud señalada, resultaría admisible la posibilidad de que el trabajador disponga de sus “supuestos” derechos, y que los transfiera a un tercero.

Así las cosas, en este punto pareciera ser plenamente admisible, desde la perspectiva de la irrenunciabilidad, la posibilidad de realizar una cesión de derechos

¹⁶ Entendemos que debemos encontrarlos ante situaciones en las que se discute el derecho antes que los hechos mismos.

laborales a un tercero, siempre que los mismos sean controvertidos y gocen de las características señaladas.

4. CONCLUSIONES

El principio de irrenunciabilidad constituye un límite natural a la posibilidad que tiene el trabajador de disponer de los derechos reconocidos normativamente. El fundamento de ésta indisponibilidad radica específicamente en la necesidad de remover la desigualdad económica y social en la que se enmarca una relación de trabajo. Este principio vigente concretamente en el ámbito de las relaciones laborales, no tiene igual aplicación a nivel de las relaciones civiles. En este ámbito, se admite como principio general la validez de la renuncia de derechos, salvo que ella sea contraria al orden público, la ley o las buenas costumbres.

Sobre esta base, el presente artículo ha buscado enfrentarse a la posibilidad que tiene un individuo de disponer de los derechos nacidos de su relación laboral frente a la solicitud que le efectúe un tercero, para adquirir sus acreencias laborales. La conclusión arribada es sencilla y clara, el principio de irrenunciabilidad de derechos sólo permitirá la transferencia de acreencias determinadas y ciertas, en los casos en que la ejecución de cargo del tercero –el pago- sea satisfecha plenamente en un solo acto y al mismo monto al que asciende el derecho. Por ende, cualquier transferencia de derechos laborales que se efectúe mediante pagos diferidos (p.e. una cesión de derechos) o en montos menores a los reconocidos no resulta viable, en tanto a través de ella el trabajador no ve satisfecho plenamente su derecho y pierde automáticamente los privilegios que encierran los créditos laborales. Aquí resultaría importante contar con mecanismos que permitan al trabajador, en situaciones extremas, disponer de una parte de su derecho, si ello le va asegurar una protección mayor.

De otro lado, la transferencia de créditos inciertos o contingentes, no debe revestir mayor inconveniente si es que tales derechos efectivamente se encuentran en discusión, por cuanto aún no existe certeza respecto al ingreso en el patrimonio del trabajador del derecho en discusión.

BIBLIOGRAFIA

- CORTÉS CARCELEN, Juan Carlos. "La negociación colectiva in peius en el Perú". En IUS ET VERITAS. No. 20, Lima, Perú, junio 2000.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Concurrencia de la ejecución laboral con las universales y con las ejecuciones singulares civiles y administrativas" En Relaciones Laborales. Agosto 1999, No. 15.
- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. "El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales". En: Revista de Política Social, Instituto de Estudios Políticos, No. 85, Madrid, 1970.
- EZCURRA RIVERO, Huáscar. "Créditos laborales contingentes y liquidación. ¿Prima el privilegio laboral o el derecho de los demás acreedores?" En Revista de Economía y Derecho, Vol. 2, No. 6 (Otoño 2005). Sociedad de Economía y Derecho UPC.
- FERRO DELGADO, Víctor. "El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional". En "Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez". Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2004.
- GARMENDIA ARIGON, Mario. "Orden público y Derecho del Trabajo", Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, Primera edición, Agosto de 2001.
- GONZÁLEZ HUNT, César. "La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos". En "Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez". Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2004.
- HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. "La protección de los créditos laborales frente a los acreedores del empleador en América Latina. Especial referencia a la situación de Venezuela y de Uruguay.". Montevideo, 2001.
- MAZA, Alberto José y LORENTE, Javier Armando. "Créditos laborales en los concursos". Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1996.
- NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho del Trabajo". Lima, Fondo Editorial PUCP. Lima, Perú, 2000.

- PLA RODRIGUEZ, Américo. *“Los principios del Derecho del Trabajo”*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1978.
- RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. “La garantía de los derechos de los trabajadores (inderogabilidad e indisponibilidad)”. Lex Nova, Valladolid, España, 2002.
- ROSENBAUM, Jorge. *“La protección del acreedor laboral ante la insolvencia del empleador”*. Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernández, Montevideo, Uruguay, 1983.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *“El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad”*. En IUS ET VERITAS, No. 22, Lima, Perú, junio 2001.
- WAYAR, Ernesto. “Obligaciones”. Primera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 2002.