

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

LUZ PACHECO ZERGA⁽¹⁾

Conocí al profesor Mario Pasco Cosmópolis en las aulas de la Pontificia Universidad Católica del Perú hace ya muchos años. El impacto que me produjeron sus magistrales clases de Derecho del Trabajo y luego de Seguridad Social, despertaron mi interés por esta rama del ordenamiento, que coloca al hombre en el centro de su actividad reguladora. Fue el Director de mi tesis de bachillerato en la que propuse, como sistema alternativo al de la Seguridad Social, los seguros privados de atención de salud porque ya en ese entonces era evidente la falta de capacidad del Sector Público para atender debidamente la salud de la población. Tuve también el honor de que formara parte del Tribunal por el que obtuve el grado de Abogado. Desde entonces he admirado su lucidez, su amplia cultura, su facilidad de palabra, unida a la rapidez de los juicios, que lo convirtieron en uno de los más connotados laboristas americanos.

Hoy, me sumo al homenaje que la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo realiza con la publicación de este libro, comentando un tema recurrente en su pensamiento: el del rol medular que tienen los principios del Derecho del Trabajo para la plena vigencia de los derechos laborales, utilizando como fuente principal su artículo titulado “La reafirmación de los principios laborales”, que formó parte del libro homenaje a Américo Plá Rodríguez. Para ello analizaremos el concepto de principios generales del Derecho y el de principios del Derecho del

(1) Abogada por la PUCP. Título de Conciliador a nombre de la Nación. Doctora en Derecho por la Universidad de Navarra. Profesora Ordinaria Principal de Derecho del Trabajo en la Universidad de Piura. Coordinadora del Programa de Formación Docente de la misma universidad y Directora de Estudios de la Facultad de Derecho en campus Lima.

Trabajo. Seguidamente desarrollaremos tres de estos principios y culminaremos con algunas conclusiones.

I. EL CONCEPTO DE PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO Y DE PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

La diferencia a la que aludimos con el título de este apartado no es ociosa: es necesario distinguir entre los principios generales del Derecho y los propios de una disciplina. Los primeros, como bien afirmó el profesor Pasco Cosmópolis, son verdades anteriores y superiores a la norma legal, que constituyen su fundamento último y primordial, con una triple función: la de informar y fundamentar el orden jurídico; servir como fuente supletoria ante el vacío o la laguna legal y operar como criterio orientador en la labor interpretativa del juez⁽²⁾.

La Constitución del Perú se pronuncia en este mismo sentido. Encontramos dos artículos que hacen referencia a los principios generales del derecho: el 139.8 y el 181. El primero de ellos se refiere al deber de administrar justicia ante el vacío o deficiencia de la ley, para lo cual los jueces deberán aplicar “los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario”. Y el segundo, establece el deber del Pleno del Jurado Nacional de Elecciones de resolver “con arreglo a ley y a los principios generales de derecho”. Sin embargo, no los define. Ha sido el Tribunal Constitucional (TC) el que realiza dos precisiones importantes para nuestro análisis.

La primera es que esos principios son normas fundamentales o generalísimas del sistema, aun cuando en algunos casos no tengan esa estructura jurídica. Y la segunda, que “los principios generales del Derecho existen en diversos niveles del Derecho y que todos pueden ser utilizados para fines de integración jurídica”⁽³⁾. Por lo tanto, como bien señaló el profesor Pasco Cosmópolis, “todo sistema jurídico se asienta en principios, que son su base dogmática y axiológica. Aquel que careciera de tal base sería apenas un conjunto desarticulado de leyes sin alma ni espíritu”⁽⁴⁾.

(2) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo”. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Grijley - Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, Lima, 2009, pp. 4-5.

(3) Cfr. Exp. N° 0047-2004-AI, ff. jj. 42-43.

(4) PASCO COSMÓPOLIS. “Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo”, p. 5.

Sin embargo, como el mismo TC reconoce, esos principios “presentan diversa gradación y diversa extensión”. De allí que sea posible encontrar, en la misma Constitución, junto a esos principios generales, otros que están referidos al ámbito estrictamente constitucional⁽⁵⁾, al tributario⁽⁶⁾, al judicial⁽⁷⁾ y al laboral⁽⁸⁾. De modo similar encontramos principios que, si bien tienen su origen remoto en la dignidad humana y, por lo tanto, en los principios generales del Derecho, su fuente próxima es la Constitución o la ley. Muestra de ello son los catorce principios que ordenan el sistema de inspección de trabajo⁽⁹⁾, o los que inspiran el proceso laboral⁽¹⁰⁾.

Por lo tanto, puede afirmarse que junto a los principios generales del Derecho, que son anteriores a la ley positiva y que la fundamentan, existen otros, de carácter menos general, que informan una rama del ordenamiento, por mandato constitucional o legal. Con esta salvedad se puede afirmar que los principios del Derecho del Trabajo son “reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sean mediante la interpretación, aplicación o integración de normativas”⁽¹¹⁾.

Existen diversos catálogos de los principios que informan el Derecho Laboral: Plá Rodríguez reseña trece según el Derecho español y siete según su obra ya citada⁽¹²⁾. En esta oportunidad, por la extensión asignada a las colaboraciones, nos referiremos brevemente a tres de ellos: uno de carácter generalísimo y dos,

(5) Cfr. Artículo 3: La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni 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.

(6) Cfr. Artículo 74: “(...) El Estado, al ejercer la potestad tributaria, debe respetar los principios de reserva de la ley, y los de igualdad y respeto de los derechos fundamentales de la persona. Ningún tributo puede tener efecto confiscatorio. (...)”.

(7) Cfr. Artículo 139.

(8) Cfr. Artículo 26: En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

(9) Cfr. Ley N° 28806, artículo 2

(10) Cfr. Ley N° 24947, artículo I.

(11) Exp. N° 0008-2005-PI/TC, f. j. 20.

(12) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Reflexiones sobre los principios del Derecho del Trabajo”. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social & Grijley, Lima, 2009, pp. XXVI-XXXVIII.

que son propios del Derecho del Trabajo, que comenta Pasco Cosmópolis en la obra antes mencionada⁽¹³⁾.

II. EL PRINCIPIO DE OBRAR DE BUENA FE

Este principio se concreta en el deber de obrar de buena fe, que puede definirse como la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual. Este modelo de conducta, que permite lograr una convivencia pacífica y próspera entre las personas de una comunidad. Se concreta en la confianza o esperanza de una actuación correcta de la otra parte, así como en la lealtad en los tratos y en la fidelidad a la palabra dada. Es uno de los pilares del mundo jurídico y un presupuesto de la convivencia civilizada. Se trata de la “manifestación más importante, de la responsabilidad objetiva por la conducta negocial”⁽¹⁴⁾.

Este principio-deber tiene su fundamento último en el respeto debido a la dignidad humana, porque quienes celebran y ejecutan un contrato dan cauce a sus fines, intereses y aspiraciones, que derivan de su naturaleza racional⁽¹⁵⁾. La falta de probidad o de lealtad equivale a instrumentalizar a la otra parte para lograr el propio beneficio, es por eso que tiene su fundamento en el respeto debido a la dignidad humana. En el ámbito laboral este deber tiene particular importancia ya que el trabajo no es solo base del bienestar social sino un “medio de realización de la persona”⁽¹⁶⁾. En consecuencia, cada parte del contrato está obligada a cumplir con los compromisos adquiridos porque debe reconocer la igual auto-determinación de la otra, con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto⁽¹⁷⁾.

(13) Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, “Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo”, pp. 6-17.

(14) DE CASTRO Y BRAVO, Federico. *El negocio jurídico*. Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid, 1967, pp. 89-90.

(15) Cfr. DÍEZ-PICAZO, Luis. *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*. 5ª ed., Vol. Civitas, 1996, p. 126. Dice este autor que “este reconocimiento del Derecho consiste, por un lado en dar protección jurídica a un ámbito de autosoberanía para reglamentar las propias situaciones jurídicas y, a través de ellas, dar cauce a los fines, intereses y aspiraciones personales, que son los que se consiguen al celebrar los contratos”.

(16) Constitución del Perú, artículo 22.

(17) Cfr. LARENZ, Karl. *Derecho justo. Fundamentos de ética jurídica*. Trans. Luis Díez-Picazo, Civitas, Madrid, 1985, p. 67.

La obligatoriedad que entraña el deber de obrar de buena fe, no deviene del mero acuerdo de voluntades. Es indispensable que el pacto responda a criterios de razonabilidad y a un orden de valores amparado por el Ordenamiento vigente. Por lo tanto, no es suficiente argumentar que ha existido un acuerdo para que este sea conforme a derecho. Su contenido ha de respetar las reglas de la justicia y de la veracidad con la contraparte y, también con la sociedad. Lo contrario sería simple arbitrariedad⁽¹⁸⁾, que junto con la violencia, son la antítesis del Derecho⁽¹⁹⁾.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución al declarar que no ampara el abuso del derecho (art. 103 *in fine*) permite concluir a contrario sensu que solo es lícito **el uso debido** del derecho, que se identifica con el actuar de buena fe⁽²⁰⁾. Nuestra más autorizada doctrina civilista escribió hace más medio siglo que este principio “presupone como premisa lógica la justicia y la equidad”, [que] “puede permitir, de un lado ensanchar los efectos del contrato más allá de sus términos literales; de otro lado, restringirlos”⁽²¹⁾.

Su falta de positividad responde precisamente a su calidad de principio ético, con una fuerza jurídica innegable, que se fundamenta directamente en el **núcleo duro** del respeto debido a la dignidad humana. De este modo, el principio de buena fe se ordena a lograr lo materialmente justo en las relaciones jurídicas y a superar lo meramente formal, corrigiendo los excesos del individualismo jurídico, para procurar dar a cada cual lo suyo, prohibiendo el daño a tercero, esto es, “abriéndose a un entendimiento social y no puramente egoísta de los derechos”⁽²²⁾.

A través de este principio general se impone, en todos los ámbitos de la conducta laboral, un modelo o arquetipo basado en la rectitud y honradez, atendiendo

(18) De Castro y Bravo hace un breve resumen de cómo desde muy antiguo, en el Derecho Romano, la autonomía de la voluntad no equivalía a arbitrariedad: siempre han existido límites sobre el objeto del contrato, con base en la ley y a la moral. Cfr. DE CASTRO Y BRAVO, *El negocio jurídico*, p. 89.

(19) “El Derecho supone, pues, por una parte no violencia, renuncia a la fuerza como paradigma de las relaciones, sustituyéndola por el reconocimiento; y, por otra, no-discriminación, inclusión, universalidad, apertura plena, a diferencia de otras formas de coexistencia, donde la apertura es limitada, o solo *ad intra*, como sucede con las relaciones de amistad o las relaciones que constituyen específicamente la comunidad política”. SERNA BERMÚDEZ, Pedro. “El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo”. En: *El derecho a la vida*. Ed. C.I. Massini y P. Serna, Eunsa, Pamplona, 1998, p. 31.

(20) El artículo 1362 del Código Civil vigente recoge la obligación del actuar de buena fe prevista en el artículo 1328 del Código de 1936. La doctrina jurídica más autorizada en nuestro medio, al comentar este artículo dejó escrito que “el principio destacado es el artículo 1328 de la buena fe, en cuanto presupone.

(21) LEÓN BARANDIARÁN, José. *Comentario al Código Civil peruano*. Tomo III, Lima, p. 34; citado por GUZMÁN FERRER, Fernando. *Código Civil*. Vol. IV, Lima, 1971, p. 1042.

(22) MONTOYA MELGAR, Alfred. *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*. Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 2001, p. 12.

a la unidad del orden moral, recogido por el Derecho²³⁽²³⁾. Mantiene perenne actualidad exigir una conducta veraz a los contratantes, para que cumplan con honradez o probidad sus obligaciones y para que tengan la firme y efectiva voluntad de no defraudar la confianza ajena. El deber de actuar de buena fe excluye el engaño y cualquier acción que altere el equilibrio de la relación contractual⁽²⁴⁾. En consecuencia, para determinar el incumplimiento contractual es necesario atender “fundamentalmente a determinados extremos como son, en el ámbito subjetivo, la diligencia observada y el propósito perseguido y, en el ámbito objetivo, el contenido fundamental de dicha conducta”²⁵⁽²⁵⁾. Así, por ejemplo, en el caso de los permisos, resulta tan condenable engañar al empresario solicitando un permiso no necesario, como negarse este a concederlo, sin motivo justificado y proporcional.

La reconducción de los mutuos deberes hacia el de buena fe, permite identificar cuál es el contenido constitucionalmente protegible de los derechos fundamentales, como recientemente ha quedado en evidencia en el proyecto de ley presentado por la Comisión de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social del Congreso, que remite al deber de buena fe para delimitar el ejercicio legítimo del derecho de uso de los medios electrónicos en el trabajo y su respectivo control por el empleador. Este contenido no puede determinarse a priori: exige una labor prudencial, realizada sobre la base de un contexto determinado.

El principio de obrar de buena fe impone a quienes celebran un contrato de trabajo unas obligaciones, libremente asumidas, que necesariamente delimitan los derechos directamente relacionados con esas obligaciones. Así, por ejemplo, la libertad de expresión de un trabajador de una empresa de comercialización de neumáticos no se verá afectada del mismo modo que la de un profesor de un centro educativo con ideario. O, el derecho a la propia imagen no impide asumir la obligación de vestir un uniforme determinado, salvo que este no sea acorde con el respeto que merece el cuerpo y la persona de un trabajador, sea por exceso o por defecto de la indumentaria.

(23) Más aún, se puede decir que el modelo jurídico de conducta que inspira la buena fe, enlaza con el moral, e incluso con el religioso. Montoya Melgar hace notar que el “buen varón” del Derecho Romano es el equivalente al “hombre justo” de los Proverbios bíblicos y del “hombre de bien, “sensato”, “recto” y “bueno” que alaban Platón y Aristóteles primero y Cicerón y Séneca más tarde, pero que los juristas modernos prefieren identificar con un “realista hombre común o medio, dotado de la diligencia y prudencia ordinarias, al que –pasando sutilmente del plano moral al lógico– llaman “persona razonable”. Cfr. *Ibidem*, 13.

(24) “En tal sentido, el principio de la buena fe protege frente al ejercicio, doloso o culposo, del derecho de la otra parte, de acuerdo con una elaboración emparentada con la antigua concepción romana de la *exceptio doli*”. *Ibidem*, 36.

(25) Sentencia del Tribunal Supremo español del 20 noviembre de 1989 (RJ 1989\8205).

III. EL PRINCIPIO PROTECTOR

Sin menoscabo de la idéntica jerarquía axiológica de los principios, el principio protector es considerado como esencial o imprescindible para el Derecho del Trabajo, ya que se origina en la “desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte –el empleador–, pletórica de poderes, y otra parte débil –el trabajador–, cargada de deberes”⁽²⁶⁾. Haciendo suyo el pensamiento de Plá Rodríguez, Pasco Cosmópolis afirma que sin este principio el Derecho del Trabajo perdería su alma y su razón de ser ya que “constituye el núcleo central y básico del sistema”⁽²⁷⁾.

Si bien el principio obedece al deber de respeto *erga omnes* que nace de la igual dignidad humana, en este caso se ordena directamente a proteger los derechos de una persona que, mediante la celebración del contrato de trabajo, voluntariamente se pone en una posición de subordinación y dependencia económica, jurídica y fáctica frente a otra. El Derecho, ante esta realidad “genera una desigualdad de signo inverso, un derecho deliberadamente desigualador que atribuya privilegios al débil al tiempo de limitar las atribuciones del fuerte, poniendo ‘fin al absolutismo patronal’, como lo calificará en su momento De Ferrari”⁽²⁸⁾.

La doctrina académica y jurisprudencial, tanto nacional como extranjera, reconoce que este principio se concreta en tres reglas: (i) *in dubio pro operario*; (ii) norma más favorable, y (iii) condición más beneficiosa. La primera de estas reglas se recoge en el artículo 26.2 de la Constitución⁽²⁹⁾. La segunda, en el artículo III de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 27497⁽³⁰⁾. Y la tercera, no ha sido recogida por la legislación, pero sí por la jurisprudencia de la Corte Suprema.

Aun cuando se repitan los conceptos antes mencionados es conveniente reseñar a continuación una sentencia en casación de la Corte Suprema, que define con claridad cada una de estas reglas y aplica la regla de la condición más beneficiosa, reafirmando así su legitimidad en nuestro ordenamiento. En esa oportunidad la Corte precisó que “[U]no de los principios que constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo es el principio protector, que se refiere al criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, pues este, en lugar de

(26) PASCO COSMÓPOLIS. *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*, p. 6.

(27) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 34.

(28) PASCO COSMÓPOLIS. *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*, p. 7.

(29) “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

(30) Una disposición similar se encuentra en el artículo II de la Ley N° 26636.

inspirarse en un propósito de igualdad, persigue establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Este principio se expresa en tres formas diferentes: a) *in dubio pro operario*, criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador; b) regla de aplicación de la norma más favorable, cuando hay varias normas aplicables a la misma situación jurídica se debe aplicar la más favorable para el trabajador, y c) regla de la condición más favorable, la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse⁽³¹⁾. Con esa oportunidad, la Corte aplicó el principio y declaró fundada la demanda, en base en la condición más beneficiosa “porque antes de la afiliación de los trabajadores empleados al sindicato demandante, estos percibían las bonificaciones denominadas artículos de higiene y asignación mensual de vivienda, condiciones que no pueden ser alteradas por otras que resulten perjudiciales, como pretendía la empresa demandada”⁽³²⁾.

Como hemos podido apreciar, la sentencia reafirmó los alcances de la regla *in dubio pro operario*: que no versa sobre un *factum*, es decir, sobre si existen o no suficientes pruebas para determinar si el trabajador cometió o no un hecho determinado, sino sobre cómo aplicar el *iure*, es decir, del Derecho. En otras palabras, el principio exige determinar el sentido más favorable de la norma aplicable. A su vez, el TC ha completado el marco de aplicación al establecer los siguientes requisitos para su aplicación: (i) Existencia de una norma pasible de diversas interpretaciones; (ii) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir la duda por otros métodos de interpretación; (iii) Obligación de adoptar como criterio normativo el que ofrece mayores beneficios al trabajador; y (iv) Imposibilidad de integrar la norma porque el principio no se ordena a suplir la voluntad del operador del Derecho, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador⁽³³⁾.

Con relación a la segunda regla la doctrina académica del Derecho comparado reconoce tres criterios para seleccionar la norma aplicable: (i) En bloque por la comparación global entre las normas prefiriéndose, a la que en conjunto sea más favorable. (ii) Entresacar las disposiciones más favorables de cada norma; y (iii) Por materias homogéneas de una y otra norma. Los dos últimos criterios presentan una dificultad fácilmente apreciable: la de crear una norma no elaborada

(31) Cas. N° 4940-2007-Tacna, 04/28/2009.

(32) Ídem.

(33) Cfr. Exp. N° 0008-2005-PI/TC, f. j. 21.

según los procedimientos establecidos en nuestra Constitución. Por eso, la opción acorde con nuestro ordenamiento es la primera de ellas, es decir, aplicar la que, en su conjunto, resulte más favorable al trabajador.

Finalmente, la tercera regla no se encuentra recogida en disposición normativa alguna, pero –como hemos apreciado en la casación antes reseñada–, la Corte Suprema, además de definirla, la emplea para dirimir un conflicto jurídico.

Resta ahora analizar las dos proyecciones del principio protector conocidas como el principio de irrenunciabilidad de derechos y el de continuidad de la relaciones laborales, que veremos a continuación⁽³⁴⁾.

IV. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida por los ordenamientos jurídicos occidentales pero con una premisa inderogable: que existen derechos inalienables, inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado, que no pueden ser materia de negociación jurídica⁽³⁵⁾. Estos son los derechos netamente **indisponibles**. Superado este umbral, se reconoce la capacidad negocial de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen imponer límites, como serían las de preservar el orden público o proteger de sus propios actos a quienes por alguna discapacidad o circunstancia, podrían lesionar sus intereses por ignorancia o debilidad⁽³⁶⁾.

En el ámbito civil, la renunciabilidad de derechos es la regla general, aun cuando existan algunos que sean irrenunciables, sea por su naturaleza o por prohibición legal⁽³⁷⁾, ya que trascienden los intereses individuales. En cambio, en el

(34) Cfr. PASCO COSMÓPOLIS. *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*.

(35) La conciencia de esta especial dignidad de la persona humana y del respeto *erga omnes* que se debe a los derechos que dimanen de su naturaleza, encuentran una expresión jurídica de reconocimiento mundial en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, realizada en 1948. Sobre la importancia de este documento, remito a lo expresado en PACHECO ZERGA, Luz. “La dignidad humana en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”. En: *60 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Luz Pacheco Zerga (coordinación), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, 2008, pp. 6-30.

(36) El Código Civil regula los supuestos de incapacidad jurídica y los nombramientos de curador o tutor (Cfr. arts. 42 y 43 y normas concordantes).

(37) Por atentar contra el interés, el orden público o perjudiquen a terceros. Para mayor detalles sobre los alcances de esta figura remito, por todos, a LA CRUZ BERDEJO, José Luis; SANCHO REBUDILLA, Francisco; LUNA SERRANO, Agustín; DELGADO ECHEVERRÍA, Jesús; RIVERO HERNÁNDEZ, Francisco y RAMS ALBESA, Joaquín. *Elementos de Derecho Civil*. 3ª ed. revisada y puesta al día por

Derecho del Trabajo se impone como regla general la contraria porque se busca proteger al trabajador, inclusive de sus propios actos, ya que por la situación de subordinación es posible que realice renunciaciones en su propio perjuicio, “presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social”⁽³⁸⁾. Por esta razón, desde un primer momento, la irrenunciabilidad ha sido reconocida a favor del trabajador y no del empresario, aunque es factible que este renuncie a ciertos derechos, pero no podrá abdicar “de las potestades que definen al empresario como figura jurídica contractual”⁽³⁹⁾. Esta irrenunciabilidad ha sido denominada también como **nulidad del pacto de renuncia**, que permite tener como no puestas aquellas cláusulas que contengan menores beneficios a los reconocidos por la constitución, la ley o el convenio colectivo, sin afectar por ello la validez del contrato de trabajo⁽⁴⁰⁾.

La evolución de este principio ha sido similar en los países occidentales y su vigencia se mantiene incólume. Actualmente se le considera “el instrumento de garantía efectiva del disfrute de los derechos de contenido laboral por parte de quien ostenta en la relación de trabajo una posición de subordinación jurídica”⁽⁴¹⁾, que es la que corresponde al trabajador.

Esta limitación a la capacidad jurídica del trabajador tiene un carácter protector que debe interpretarse de acuerdo al texto constitucional, en particular del artículo 23: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. En consecuencia, esa protección no implica negarle al trabajador capacidad de negociar o celebrar contratos o transacciones con fines lícitos (art. 2.14), pero sin que abdicar de derechos constitucionales o legales, tal como establece el artículo 26.2 de la Constitución, o convencionales, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 43.a) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo⁽⁴²⁾.

Jesús Delgado Echevarría ed., V vols., vol. III, Dykinson, Madrid, 2005, pp. 95-99.

- (38) MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 29ª ed., Tecnos, Madrid, 2008, p. 225.
- (39) ALONSO OLEA, Manuel. *La aplicación del Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo, Servicio de Publicaciones, Madrid, 1970, p. 13.
- (40) También en esto se aprecia la influencia de España en nuestro medio. En ese país la primera Ley de accidentes de trabajo del 30 de enero de 1900, artículo 19 declara “nulos y sin valor toda renuncia a los beneficios de la presente ley y, en general, todo pacto contrario a sus disposiciones”. Esta disposición fue extendida, vía doctrinal y jurisprudencial a la legislación social de la época. Cfr. ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, Mª Emilia. *Derecho del Trabajo*. 26ª ed., Thomson & Civitas, Madrid, 2006, p. 1169.
- (41) RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. “Irrenunciabilidad de derechos”. En: *Enciclopedia Laboral Básica “Alfredo Montoya Melgar”*. Antonio V. Sempere Navarro, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Raquel Aguilera Izquierdo (dirección y coordinación), Universidad Complutense de Madrid & Universidad Rey Juan Carlos & Thomson Reuters, Madrid, 2009, p. 802.
- (42) “La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes: a) Modifica de pleno derecho los

Cuestión distinta al carácter no renunciabile de los derechos laborales es el de indisponibles. La noción jurídica de “disposición” fue elaborada por la doctrina alemana e italiana y recepcionada por la legislación y la doctrina española. Abarca los “actos o negocios jurídicos en virtud de los cuales un derecho subjetivo puede quedar transformado, modificado e, incluso, extinguido”⁽⁴³⁾. El término disposición comprende todo acto que implique una disminución del patrimonio o de la esfera jurídica de un derecho sea mediante una renuncia o una negociación y/o transacción⁽⁴⁴⁾. Para el sector más autorizado de la doctrina española, aun cuando el Estatuto de los Trabajadores de ese país no haga referencia a la “irrenunciabilidad” sino a la “indisponibilidad” de derechos, *lo que se prohíbe son las renunciaciones en sentido propio*, ya sea que se produzcan antes o después del nacimiento del derecho correspondiente⁽⁴⁵⁾, como sería la renuncia al goce de vacaciones o al pago de horas extras, respectivamente y no las transacciones o conciliaciones⁽⁴⁶⁾. De hecho, la línea adoptada por los Tribunales españoles es la de admitir las conciliaciones o transacciones⁽⁴⁷⁾, ante la existencia de una incertidumbre en la realidad del derecho litigioso⁽⁴⁸⁾, lo cual permite realizar concesiones mutuas, pero le impide al trabajador abdicar de sus derechos.

aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador”. En consecuencia, cuando exista un convenio colectivo aplicable, el contrato de trabajo estará normado por este y no por la autonomía de las partes en cuanto a los mínimos aplicables. En similar sentido opina la doctrina jurídica al señalar que, en principio, “los derechos procedentes de los convenios colectivos, son tan irrenunciables como los emanados de una ley, ya que son irrenunciables todas las normas laborales. Solo cabría la posibilidad de la renuncia en la hipótesis, nada probable en la práctica, de que las propias normas del convenio colectivo hubieran autorizado esta renuncia”. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 110.

(43) RAMOS QUINTANA. *Irrenunciabilidad de derechos*, p. 802.

(44) Cfr. RAMOS QUINTANA, 2009 #1429@802; En el mismo sentido se pronuncian MONTROYA MELGAR. *Derecho del Trabajo*, p. 226. ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, Mª Emilia. *Derecho del Trabajo*. 25ª rev. ed., Thomson-Civitas, Madrid, 2008, p. 1169.

(45) Cfr. MONTROYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 34ª ed., Tecnos, Madrid, 2013, p. 228.

(46) Por todos, ver: SEMPERE NAVARRO, Antonio. “¿Hay límites a la transacción sobre sentencia recurrida y favorable al trabajador? (Comentario al auto de 17 de julio de 2007)”. En: *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi*, 2007, pp. 1-11.

(47) “La irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por disposiciones de derecho necesario o como indisponibles por Convenio Colectivo, es plenamente compatible con la solución extrajudicial de los conflictos por voluntad concorde de las partes cuando ninguno de esos derechos resulte afectado” (Sentencia del Tribunal Supremo español (STS) del 17 octubre 1988 [Repertorio Jurisprudencia Aranzadi (RJ)1988, 7832]).

(48) Así por ejemplo, “el acuerdo o transacción entre trabajador y empresa [relativo a la procedencia del despido] no constituye (...) conculcación del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, ya que la actuación dispositiva del trabajador no afecta a un derecho a la readmisión ya reconocida, ni se traduce en la renuncia a un derecho ya adquirido, sino que opera sobre una situación de incertidumbre. A ello ha de añadirse, en primer lugar, la conveniencia de reforzar aquellos institutos, como la conciliación, tendentes a evitar litigios y a favorecer la rápida y pacífica solución de los conflictos individuales y, en segundo lugar y en relación con lo expuesto, la innegable posibilidad de que el trabajador estime la conveniencia de evitar el riesgo de una declaración de procedencia del despido, aceptando la oferta empresarial de indemnización, consecuente a un despido improcedente” (STS del 4 febrero 1994 [RJ 1994, 798]). En el mismo sentido ver SEMPERE NAVARRO.

Un sector importante de la doctrina jurídica nacional se ha expresado en términos de derechos indisponibles nacidos de normas imperativas desde hace más de dos décadas⁽⁴⁹⁾. Sin embargo, tanto la Constitución como la legislación laboral sustantiva hacen referencia a la irrenunciabilidad de derechos y no a su indisponibilidad. La excepción ha sido la nueva Ley Procesal de Trabajo al establecer, como requisito para la eficacia de la conciliación o transacción, superar el test de **disponibilidad de derechos**, que exige que el acuerdo verse sobre derechos nacidos de una norma dispositiva y que no afecte derechos indisponibles⁽⁵⁰⁾ (art. 30). Se crea así una antinomia entre el objetivo de la conciliación laboral, que es lograr un acuerdo con base en cesiones recíprocas y la realidad de que los derechos que son objeto de pleito judicial son, precisamente, los nacidos de norma imperativa, como pueden ser el pago de haberes, de intereses, la indemnización por la falta de goce vacacional, las horas extras, etc. La interpretación literal llevaría a reducir el ámbito de la conciliación o transacción a tal punto que convertiría en inoperantes ambas formas especiales de conclusión del proceso.

Interesa, por ende, precisar cómo la indisponibilidad no está comprendida en el principio de irrenunciabilidad de derechos ya que, entre otras razones, nuestro ordenamiento promueve la transacción y la conciliación como medios alternativos de solución de conflictos, lo cual no sería viable si los derechos laborales originados en norma imperativa fueran indisponibles.

Si la renuncia es el acto voluntario de abdicación de un derecho, la irrenunciabilidad se define como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”⁽⁵¹⁾, sin percibir algo proporcional a cambio. La indisponibilidad, en cambio, impide cualquier acto de disposición sobre un derecho sea este cierto o dudoso. Cuando se realiza una conciliación o transacción es posible “trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto”⁽⁵²⁾ por la capacidad de disposición que tiene el trabajador sobre sus derechos. El principio de irrenunciabilidad de derechos exige que no se sacrifique gratuitamente un derecho, pero no impide que se consiga, **a cambio de una concesión**, determinada ventaja o beneficio.

“¿Hay límites a la transacción sobre sentencia recurrida y favorable al trabajador? (Comentario al Auto del 17 de julio de 2007)”, p. 7.

(49) Cfr., por todos, NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Ara Editores, Lima, 1997, p. 109.

(50) Ley N° 27497, artículo 30

(51) PLÁ RODRÍGUEZ. *Los principios del Derecho del Trabajo*, p. 118.

(52) MONTOYA MELGAR. *Derecho del Trabajo*, p. 228.

Además, se debe tener en cuenta que las presuntas obligaciones del empleador, así como las pretensiones del trabajador, tienen la calidad de dudosas o litigiosas mientras no exista un pronunciamiento judicial que defina sus respectivos derechos. Si bien un derecho laboral se origina con la prestación del servicio, su exigibilidad dependerá de la decisión jurisdiccional que ajustará las pretensiones a lo que se pruebe en el juicio. Por eso, la conciliación logra –como ya hemos dicho– “trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto”⁽⁵³⁾. En estos casos la titularidad del derecho se debe entender como una expectativa jurídica, un derecho eventual, que permite al sujeto disponer de él porque tiene ya en su poder el germen del futuro derecho⁽⁵⁴⁾, pero siempre observando el principio de irrenunciabilidad.

En definitiva los acuerdos no deben esconder “una o más renunciaciones, tentación a la que se ven enfrentados muchas veces los trabajadores deseosos de hacer efectivo, de inmediato, un crédito que el empleador se niega a pagar íntegramente, con o sin razones”⁽⁵⁵⁾. Para emitir este juicio deberá evaluarse cuidadosamente si la oferta hecha por el empleador –en términos económicos– es proporcional a la cesión que realice el trabajador⁽⁵⁶⁾. Y, lo lógico será que al no existir en nuestro ordenamiento derechos indisponibles, sino solo irrenunciables y que una interpretación literal del artículo 30 de la nueva Ley Procesal de Trabajo llevaría a negar la capacidad contractual del trabajador, lo cual es contrario a la Constitución⁽⁵⁷⁾, los tribunales peruanos deberían optar por la solución de sus homólogos españoles. Es decir, centrar la cuestión en proscribir la simple renuncia de derechos, por aplicación del principio de irrenunciabilidad. Y no solo admitir, sino promover las transacciones o conciliaciones realizadas conforme a ley, ya que se trata de “no encorsetar con exceso al trabajador, e impedirle un acuerdo que posiblemente redunde en su propio beneficio”⁽⁵⁸⁾.

(53) PLÁ RODRÍGUEZ. *Los principios del Derecho del Trabajo*, p. 99.

(54) Cfr. OJEDA AVILÉS, Antonio. *La renuncia de derechos del trabajador*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1971, p. 58.

(55) PLÁ RODRÍGUEZ. *Los principios del Derecho del Trabajo*, p. 99. Las cursivas no son del original.

(56) El artículo 30 de la NLPT establece expresamente que la participación del juez en la conciliación no implica, en caso de continuar el juicio, un prejuzgamiento ni lo manifestado por las partes, una declaración. En el caso de la homologación de la transacción o de la conciliación extrajudicial, corresponde el mismo deber al juez.

(57) Artículo 2.9: Toda persona tiene derecho: (...) A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público

(58) RÍOS SALMERÓN, Bartolomé; MARTÍNEZ MOYA, Juan. “De la ejecución de sentencias”. En: *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*. Antonio V. Sempere Navarro (coordinador), Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2013, p. 1453.

Finalmente, se debe añadir, que el principio de irrenunciabilidad no se extiende a los beneficios que pacte el trabajador en su contrato de trabajo que superen los mínimos normativos.

V. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

La permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo puede “verse afectada de dos maneras: en el ingreso, si este se produce en términos de temporalidad, atado a un contrato por plazo determinado; en la salida, permitiendo el despido sin justa causa o sujetándolo apenas a requisitos de fácil cumplimiento por el empleador”⁽⁵⁹⁾. El principio de continuidad de la relación laboral se extiende a los dos extremos y es necesario delimitar su obligatoriedad en ambos sentidos.

Este principio, si bien es una manifestación del principio protector, es también una consecuencia del principio de causalidad. Así lo ha declarado el Tribunal Constitucional al señalar que el “régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizado mientras subsista la fuente que le dio origen”⁽⁶⁰⁾. Y de la confluencia de estos principios se derivan la denominada estabilidad de entrada, que solo admite la contratación a plazo fijo cuando se justifique la temporalidad del servicio, y la estabilidad de salida, que determina una mayor rigidez para admitir la extinción unilateral del contrato por voluntad del empleador.

La preferencia por la contratación a tiempo indefinido y la excepcionalidad de la temporal se deduce del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral⁽⁶¹⁾. Esta excepcionalidad se manifiesta en las exigencias de formalidades, requisitos, condiciones, plazos especiales y, finalmente, sanciones cuando hay fraude o simulación en el uso de estas reglas⁽⁶²⁾. El Tribunal Constitucional ha avalado esta interpretación en repetidas oportunidades, señalando que los

(59) PASCO COSMÓPOLIS. *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*, p. 13.

(60) Exp. N° 1874-2002-AA/TC, f. j. 3.

(61) “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

(62) Cfr. LPCL, arts. 72 a 77.

contratos temporales⁽⁶³⁾, así como los calificados como accidentales-ocasionales⁽⁶⁴⁾ justifican, en el primer tipo de contratos, la contratación de personal en forma temporal cuando no sea suficiente el personal de la empresa para atender una coyuntura; y, en el segundo, cuando se tenga que atender necesidades ocasionales, distintas a las actividades habituales en la empresa⁽⁶⁵⁾. En otras palabras, mientras que en el primer grupo se puede contratar temporalmente a personal para labores permanentes en la empresa, en el segundo, han de tratarse de actividades distintas a las habituales, lo cual justifica la temporalidad⁽⁶⁶⁾.

La Corte Suprema ha reafirmado estos criterios añadiendo que son la “quintaesencia del principio de continuidad laboral, a través del cual el Derecho del trabajo expresa su tendencia por atribuirle la duración más larga posible a las relaciones laborales”⁽⁶⁷⁾. Afirma que, en virtud de este principio, se considera el contrato de trabajo como uno de duración indeterminada, con vocación de resistencia ante las diversas vicisitudes que pudieran devenir en el desenvolvimiento de la relación laboral. Y, considera –citando a Plá Rodríguez, aunque de forma inexacta– que la aplicación del principio de continuidad laboral tiene los siguientes seis desarrollos, que no es posible analizar con más detenimiento en estas páginas: “1) preferencia por los contratos de duración indefinida; 2) amplitud para la admisión de las transformaciones del contrato; 3) facilidades para la mantención del contrato pese a los incumplimientos y nulidades; 4) resistencia a admitir la rescisión del contrato por la sola voluntad personal (se entiende que la del empresario); 5) interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones; 6) prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador”⁽⁶⁸⁾.

La flexibilización de las normas laborales exigidas para promover el empleo y para que el empleador tuviera un instrumento sensible que le permitiera adaptar con rapidez a las necesidades fluctuantes del mercado afectan este principio porque han llevado a establecer un elenco muy amplio de contratos

(63) Que comprenden el contrato de inicio o lanzamiento de una nueva actividad; el de necesidades de mercado y el de reconversión empresarial (LPCL, art. 54).

(64) Que, a su vez, incluyen los contratos ocasionales, de suplencia y emergencia (LPCL, art. 55).

(65) Cfr. Exp. N° 1874-2002-AA/TC, f. j. 3.

(66) Un mayor desarrollo de la importancia de la causa en los contratos modales puede verse en PACHECO ZERGA, Luz. “Los elementos esenciales del contrato de trabajo”. En: *Revista de Derecho*. N° 13, 2012, pp. 29-54.

(67) Casación Laboral N° 3108-2012-Arequipa, 12/03/2012.

(68) PLÁ RODRÍGUEZ. *Reflexiones sobre los principios del Derecho del Trabajo*, Tomo XXXVI, p. 223 citado en forma incompleta en la Casación Laboral N° 3108-2012-Arequipa, 12/03/2012, f. j. 2, por lo que hemos preferido la versión recogida en la fuente citada.

modales para facilitar la contratación a tiempo determinado en gran cantidad de casos o circunstancias. Lamentablemente, destaca Mario Pasco C., la contratación modal “no ha estimulado la creación de nuevos puestos de trabajo. Sólo ha contribuido a precarizar y con ello a disminuir la calidad de los contratos”⁽⁶⁹⁾. Y reconoce que, si bien las empresas consiguen una mejor adaptación a las exigencias del mercado, lo hacen mediante la precarización del trabajo y, lo que es peor, mediante su uso fraudulento, por lo que “es explicable que los desarrollos modernos apunten en dirección opuesta a aquella seguida al inicio de las reformas”⁽⁷⁰⁾. Es esta una conclusión que hemos de tener en cuenta si queremos contribuir a lograr la meta del “trabajo decente”, que es la mejor garantía del respeto a la dignidad humana.

Respecto a la estabilidad de salida, mucho se ha escrito al respecto⁽⁷¹⁾. Solo consignamos a continuación algunas conclusiones de Mario Pasco C., que consideramos acertadas. La primera es que cuanto más extrema es la estabilidad, más rigidez provoca y con ello, en lugar de crear empleos, los destruye pues se recurre a la informalidad, al “trabajo negro”. Además, si bien protege debidamente al que tiene empleo, desprotege a la amplia masa de trabajadores que quedan sumidos en la informalidad. Por lo que es aconsejable ampliar las causas que justifican el despido y reducir las indemnizaciones por esta razón⁽⁷²⁾, lo cual exigiría a su vez que el Estado implemente mejores sistemas de protección social, tanto para el desempleo como para la atención de la salud. Y, paralelamente, no reconocer eficacia jurídica alguna a los despidos que sean lesivos de la dignidad humana y de los derechos fundamentales, así como a aquellos que están calificados como nulos en el artículo 29 de la LPCL.

VI. CONCLUSIONES

Los principios generales del Derecho son la base dogmática y axiológica del sistema jurídico y sus normas fundamentales.

Junto a los principios generales del Derecho, que son anteriores a la ley positiva y que la fundamentan, existen otros, de carácter menos general, que informan una rama del ordenamiento, por mandato constitucional o legal.

(69) PASCO COSMÓPOLIS. *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*, p. 13.

(70) *Ibidem*, p. 14.

(71) Por razones de espacio no es posible, en esta oportunidad, descender a más detalles.

(72) Cfr. PASCO COSMÓPOLIS. *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo*, p. 15.

Los principios del Derecho del Trabajo son reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sean mediante la interpretación, aplicación o integración normativas.

El principio de buena fe se concreta en el deber de obrar de buena fe, que se define como la disposición personal de realizar las prestaciones voluntariamente asumidas, con probidad en la ejecución y efectiva voluntad de correspondencia a la confianza ajena, que excluye el engaño y cualquier finalidad que pudiese alterar el equilibrio de la relación contractual.

El principio protector logra generar una desigualdad de signo inverso a la que origina el contrato de trabajo, que pone al trabajador en situación de dependencia económica, jurídica y fáctica frente a su empleador.

El principio de irrenunciabilidad de derechos se define como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio sin percibir algo proporcional a cambio: es un acto abdicativo unilateral. La indisponibilidad, en cambio, impide cualquier acto de disposición sobre un derecho sea este cierto o dudoso y no está comprendida en el principio de irrenunciabilidad.

El trabajador es un ciudadano capaz de realizar transacciones y conciliaciones para trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto, siempre y cuando sea proporcional. El juez debe velar para que los acuerdos entre trabajadores y empleadores no escubran simples renunciaciones.

El principio de continuidad de la relación laboral impone limitaciones tanto a la contratación temporal como al despido no justificado, ya que ese principio confluye con el de causalidad, en virtud del cual la duración del contrato debe ser garantizada mientras subsista la fuente que la originó.

Colofón

Sigue siendo necesario, como afirmó Pasco Cosmópolis, una “cruzada de defensa y reafirmación de las bases principistas del Derecho del Trabajo” en dos campos de batalla: “el del aula universitaria, los congresos y eventos académicos y la producción científica (...) y el de la vida misma (...) para que esos principios no sean meras declaraciones líricas (...), sino que constituyan la reserva moral de

quienes aspiran a un mundo más justo y a una economía al servicio del hombre y no del hombre sometido a la dictadura inhumana de la economía⁷³.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. *La aplicación del Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo. Servicio de Publicaciones, Madrid, 1970.

ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, M^a Emilia. *Derecho del Trabajo*. 26^a ed. Thomson & Civitas, Madrid, 2006.

———. *Derecho del Trabajo*. 25^a rev. ed. Thomson-Civitas, Madrid, 2008.

DE CASTRO Y BRAVO, Federico. *El negocio jurídico*. Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid, 1967.

DÍEZ-PICAZO, Luis. *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial*. 5^a ed., III vols. Vol. I, Civitas, Madrid, 1996.

GUZMÁN FERRER, Fernando. *Código Civil*. IV vols., Lima, 1971.

LA CRUZ BERDEJO, José Luis; SANCHO REBUDILLA, Francisco; LUNA SERRANO, Agustín; DELGADO ECHEVERRÍA, Jesús; RIVERO HERNÁNDEZ, Francisco y RAMS ALBESA, Joaquín. *Elementos de Derecho Civil*. 3^a revisada y puesta al día por Jesús Delgado Echevarría ed. V vols., Vol. III, Dykinson, Madrid, 2005.

LARENZ, Karl. *Derecho justo. Fundamentos de ética jurídica*. Traducido por Luis Díez-Picazo, Civitas, Madrid, 1985.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 29^a ed., Tecnos, Madrid, 2008.

———. *Derecho del Trabajo*. 34^a ed., Tecnos, Madrid, 2013.

———. *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como Académico de Número*. Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 2001.

NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Ara Editores, Lima, 1997.

OJEDA AVILÉS, Antonio. *La renuncia de derechos del trabajador*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1971.

PACHECO ZERGA, Luz. “La dignidad humana en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”. En: *60 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

(73) *Ibidem*, p. 20.

Editada por Luz Pacheco Zerga (coordinación), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, 2008, pp. 9-30.

———. “Los elementos esenciales del contrato de trabajo”. En: *Revista de Derecho*. N° 13, 2012, pp. 29-54.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo”. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Grijley, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, Lima, 2009, pp. 3-20.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1978.

———. “Reflexiones sobre los principios del Derecho del Trabajo”. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Tomo XXXI-XXXVIII, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social & Grijley, Lima, 2009.

RAMOS QUINTANA, Margarita Isabel. “Irrenunciabilidad de derechos”. En: *Enciclopedia Laboral Básica “Alfredo Montoya Melgar”*. Editada por Antonio V. Sempere Navarro, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Raquel Aguilera Izquierdo (dirección y coordinación), Universidad Complutense de Madrid & Universidad Rey Juan Carlos & Thomson Reuters, Madrid, pp. 802-804, 2009.

RÍOS SALMERÓN, Bartolomé / MARTÍNEZ MOYA, Juan. “De la ejecución de sentencias”. En: *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*. Editada por Antonio V. Sempere Navarro (coordinador), Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2013, pp. 1359-1458.

SEMPERE NAVARRO, Antonio. “¿Hay límites a la transacción sobre sentencia recurrida y favorable al trabajador?”. (Comentario al Auto de 17 de julio de 2007). En: *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi*, 2007.

SERNA BERMÚDEZ, Pedro. “El derecho a la vida en el horizonte cultural europeo de fin de siglo”. En: *El derecho a la vida*. Editada por C.I. Massini y P. Serna, Pamplona, EUNSA, 1998, pp. 23-80.