



## Efectos de la transmisión de los créditos laborales

Olga A. ALCÁNTARA-FRANCIA\*

*En esta ocasión, la autora realiza un estudio sobre la cesión de créditos de naturaleza laboral. Así, luego de comentar el marco general previsto en el Código Civil respecto a la cesión de derechos, sostiene que los créditos laborales sí son susceptibles de ser cedidos, pues dicha actividad no refleja un supuesto de renuncia de derechos provenientes de la relación de trabajo. Además, indica que la cesión de los créditos laborales lleva implícita la transferencia de todos sus privilegios, esencialmente el grado de preferencia para el pago de la deuda a cargo del empleador. Por estos motivos, la autora comparte la decisión adoptada en el Pleno Jurisdiccional Nacional Civil y Procesal Civil 2017.*

RESUMEN

### MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política:** arts. 24 y 26 inc. 2).
- **Código Civil:** arts. 1206, 1210 y 1211.
- **Alcances y Prioridades de los Créditos Laborales, Dec. Leg. N° 856 (04/10/1996):** art. 2.
- **Ley General del Sistema Concursal, Ley N° 27809 (08/08/2002):** arts. 38 y 42.

**PALABRAS CLAVE:** Cesión de derechos / Créditos laborales / Irrenunciabilidad / Privilegios / Pleno jurisdiccional

**Recibido:** 04/12/2017

**Aprobado:** 05/12/2017

### Introducción

La cesión de derechos es un instituto jurídico regulado en el Código Civil que permite la transmisión de toda clase de derechos patrimoniales dentro de los que se encuentran los derechos de crédito. Las limitaciones a las que se enfrenta este mecanismo jurídico están dadas por la naturaleza misma de los derechos (intransmisibles *per se* o por imperio de la ley) y por la eventual contravención al orden público y las buenas costumbres.

En la medida que no infrinjan tales limitaciones, el acreedor de una obligación puede transmitir su derecho al cobro de la acreencia a un tercero ajeno a su relación

\* Dr. (c) en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid (España). Master en Droit à finalité spécialisée en Droit Européen (Universidad Católica de Louvain-la-Neuve, Bélgica). DEA en Derecho Civil (Universidad Carlos III de Madrid). Master en Derecho Empresarial (Universidad de Lima, Perú). Profesora titular de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima. Investigadora adscrita al Instituto de Investigación Científica (IDIC) de la Universidad de Lima. Consultora.

contractual. El Código Civil señala que pueden ser materia de cesión los derechos que sean materia de controversia judicial, arbitral o administrativa.

Los derechos de crédito de origen laboral pueden ser materia de cesión, pero para que esto se produzca se requiere de un contexto especial que afecta al empleador (la empresa); y es el estado de insolvencia que le dificulta cumplir con sus obligaciones. Este tipo de cesión de derechos ha sido motivo de discusión en la doctrina debido a la colisión entre el principio de autonomía de la voluntad que rige las relaciones civiles y los principios de irrenunciabilidad e indisponibilidad propios del derecho laboral. Opiniones a favor y en contra se han esbozado, lo cierto es que la legislación y la jurisprudencia han amparado esta figura, permitiéndole al trabajador ceder sus créditos laborales a un tercero (el cesionario) incluso por cuantías inferiores a las debidas.

Pero ese cuestionamiento no ha sido el único relacionado a la materia, de hecho, el último Pleno Jurisdiccional realizado los días 3 y 4 de noviembre se ha pronunciado acerca de la extensión de la cesión de derechos de origen laboral, es decir, si la transmisión del crédito involucra el privilegio reconocido por ley. En las líneas que siguen a continuación analizaremos la decisión adoptada por mayoría en el citado Pleno Jurisdiccional.

## I. Precisiones conceptuales sobre transmisión de obligaciones y las normas aplicables

Nuestro Código Civil regula en el Título VIII del Libro VI –Las Obligaciones–, en los artículos 1206 a 1216, la “Transmisión de las obligaciones”, y, en su Capítulo Único, a la “Cesión de Derechos”. A diferencia de lo que ocurría con el Código Civil de 1936 que se ocupaba de la “cesión de créditos” como un contrato nominado, nuestro vigente código

### Comentario relevante de la autora



**A través del mecanismo legal de la cesión se pueden transmitir derechos patrimoniales generados por distintas fuentes, sean estas contractuales o extracontractuales.**

considera a esta institución jurídica como una modalidad obligacional cuyo objetivo es ceder o transferir derechos. En esta medida, son transferibles o transmisibles no solamente los derechos de crédito, sino cualquier otro derecho patrimonial que no tenga restricciones o prohibiciones legales. A través del mecanismo legal de la cesión se pueden transmitir derechos patrimoniales generados por distintas fuentes, sean estas contractuales o extracontractuales.

Ahora bien, la cesión de créditos, como ha señalado la doctrina, es una especie dentro del género más amplio constituido por la cesión de derechos. Sin embargo, coincidimos con la opinión de Osterling & Castillo (2008) cuando señalan que la redacción del vigente artículo 1206 del CC, permite inferir que el legislador ha optado por regular únicamente la cesión del derecho a exigir el cumplimiento de créditos. En efecto, la noción contenida en dicho artículo refuerza la opinión citada, pues al señalar que “la cesión es el acto de disposición en virtud del cual el cedente transmite al cesionario el derecho a exigir la prestación a cargo de su deudor (...)” (pp. 412-413), se está refiriendo al derecho de crédito.

En el Derecho español, el principio general de la transmisibilidad del crédito se manifiesta en el tenor del artículo 1112, el cual dispone: “Todos los derechos adquiridos en virtud de una obligación son transmisibles

con sujeción a las leyes, si no se hubiese pactado lo contrario”. Esta disposición legal ha sido interpretada como una alusión exclusiva a la transmisibilidad del derecho de crédito y no de la deuda, y además como una facultad del acreedor (Acedo, 2011).

Se considera a la cesión de créditos como una modificación o alteración de la relación obligacional por cambio de acreedor que no supone la extinción de la obligación preexistente, razón por la cual no se le considera como un medio extintivo de obligaciones, siendo regulada por el Código Civil español dentro del contrato de compraventa en los artículos 1526 a 1530 y 1535 y 1536. Se ha señalado que el cambio de acreedor en una relación obligacional puede producirse de distintas maneras: la cesión de créditos es una de ellas, pero también puede llegarse al mismo objetivo a través de la subrogación en el crédito de un tercero, la transmisión del crédito incorporado a un título valor mediante su endoso (cuando es título a la orden) o su tradición (si es al portador), la transmisión del crédito por vía hereditaria, al heredero o legatario (legado de crédito), o transmisión del crédito por actuación judicial, tras su embargo y posterior adjudicación a un tercero en subasta pública (Cordero & Marín, 2016).

Del estudio de la cesión de créditos, la doctrina la ha definido como “aquel negocio transmisivo mediante el cual, el acreedor y un tercero ajeno a la relación obligatoria, convienen en que el adquirente pase a ocupar (subentre) la posición jurídica acreedora” (Gete-Alonso, 2000) (De Ruiter, 1998) (García G. , 2005).

Para la jurisprudencia española (SSTS de 5 de noviembre y de 19 de febrero de 1993), la cesión de créditos constituye un acuerdo de voluntades por el que un acreedor (cedente) transmite por un acto *inter vivos* y a título singular su crédito a un tercero (cesionario)

### Comentario relevante de la autora



**Se considera a la cesión de créditos como una modificación o alteración de la relación obligacional por cambio de acreedor que no supone la extinción de la obligación preexistente, razón por la cual no se le considera como un medio extintivo de obligaciones.**

quien se transforma así en nuevo acreedor (García M., 2015). El deudor (cedido) no es parte de ese acuerdo que vincula a cedente y cesionario, por lo tanto, ni su validez ni su eficacia dependen de su aprobación o conocimiento (SSTS de 5 de noviembre de 1995, 13 de junio de 1997, 28 de noviembre de 2013 y 30 de septiembre de 2015).

La regulación de la cesión de créditos en sede de contrato de compraventa no goza de pacífica aceptación en la doctrina, pues la principal crítica que se formula al legislador es que la cesión puede “tener una causa gratuita (donación de crédito) u onerosa, y dentro de esta, puede tratarse de una compraventa, una permuta, etc.” (Cordero & Marín, 2016). Esto lleva a la afirmación de que la cesión no constituye un tipo particular o especial de contrato, sino que más bien se trata de “un efecto jurídico que se puede producir mediante una multiplicidad de tipos negociales” (Cordero & Marín, 2016) (Cam-puzano, 2015).

Nuestro Código Civil reconoce la existencia de un acuerdo de voluntades entre cedente y cesionario pero no instituye a la cesión como un tipo contractual autónomo, sino más bien, como un mecanismo o “acto de disposición” de un derecho patrimonial. A diferencia de la opinión de los estudiosos

## Comentario relevante de la autora



**Nuestro Código Civil reconoce la existencia de un acuerdo de voluntades entre cedente y cesionario, pero no instituye a la cesión como un tipo contractual autónomo, sino más bien como un mecanismo o “acto de disposición” de un derecho patrimonial.**

españoles, en nuestro medio se afirma que “el acto de cesión no va a significar, de modo alguno, la modificación o extinción de la obligación; esta va a seguir siendo la misma que fue celebrada entre el deudor y el acreedor original. Será la misma obligación, la misma prestación, será el mismo deudor, lo que va a ocurrir es que la persona que constituye la parte activa de la relación obligatoria –esto es, el acreedor– va a ceder su derecho a un tercero que, por consiguiente, se convertirá en el nuevo acreedor de esa relación” (Osterling & Castillo, 2008). Nosotros consideramos que sí ocurre una modificación en la relación obligatoria, pues se sustituye al acreedor (que es, justamente uno de los elementos de toda obligación), al punto que dicha sustitución le transfiere al cesionario todos los derechos y condiciones que le correspondían al cedente o acreedor primitivo. Sin embargo, dicha modificación de la relación obligatoria le permite seguir subsistiendo y no extinguirse, pese a la sustitución del acreedor primigenio por uno nuevo (Acedo, 2011).

Como se trata de un acuerdo que involucra el consentimiento del acreedor (cedente) y de un tercero (el cesionario), resulta irrelevante la participación del deudor. Por ello, nuestro Código Civil, en el artículo 1206,

último párrafo, señala que “la cesión puede hacerse aún sin el asentimiento del deudor”. Sin embargo, del tenor legal resulta que no queda prohibida la intervención del cedido aun cuando su asentimiento o aceptación no sea relevante. Esta hipótesis excluye aquella en la que existe un pacto expreso firmado con el deudor por el que se prohíbe o restringe la cesión de derechos (artículo 1210, Código Civil).

En cuanto a la formalidad que debe observar la cesión de derechos, nuestro Código Civil exige su expresión por escrito, bajo sanción de nulidad; es decir, impone una formalidad *ad solemnitatem*. Observamos que en este punto, el legislador peruano es más estricto que el legislador español, quien no exige una formalidad de tal naturaleza, es más, “la forma del negocio de cesión será la exigida por el título/negocio dirigido a provocar la transmisión (...) la regla es que la cesión onerosa es válida cualquiera que sea la forma en que se ha prestado el consentimiento” (Cordero & Marín, 2016). Así, las partes están facultadas para compelerse recíprocamente a documentar la cesión (cuyo efecto sería *ad probationem*) sea a través de un documento privado o decidir por su elevación a escritura pública.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 1208 de nuestro Código Civil, pueden ser cedidos derechos que sean materia de controversia judicial, arbitral o administrativa. Las únicas prohibiciones establecidas a la cesión, y que por ende la vuelven ineficaz, son la oposición a la ley, a la naturaleza de la obligación o al pacto con el deudor (artículo 1210).

Si partimos de la idea de que todo tipo de derecho crediticio es cedible o transmisible vía cesión, entonces los créditos laborales también lo son. Los créditos laborales están constituidos por las remuneraciones, las compensaciones por tiempo de servicios,

las indemnizaciones, y, en general, todos los beneficios que por ley correspondan y se adeuden a los trabajadores. Se incluyen los aportes impagos al Sistema Privado de Pensiones o a los regímenes previsionales administrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), la Caja de Beneficios y Seguridad Social del Pescador u otros regímenes previsionales creados por ley, así como los intereses y gastos que por tales conceptos pudieran devengarse (artículo 42 de la Ley General del Sistema Concursal, modificado por el Decreto Legislativo N° 1050).

Los créditos de origen laboral se originan cuando el empleador no puede cumplir a tiempo con sus obligaciones, lo cual, generalmente, ocurre cuando aquel presenta síntomas de insolvencia o se encuentra inmerso en procedimientos concursales. No obstante, por su propia naturaleza, los derechos de crédito laborales tienen consideraciones especiales y ostentan el *status* de prioritarios frente a otros derechos de crédito. La especial situación del trabajador (acreedor) frente al empleador (deudor) y la posibilidad de que sea viable una cesión de los derechos de crédito laborales ha sido materia de discusión y de algunos pronunciamientos de la autoridad administrativa competente para procedimientos concursales. Dada la importancia del tema, el reciente Pleno jurisdiccional, realizado durante los días 3 y 4 de noviembre del presente año, ha zanjado el debate. En los apartados que siguen comentaremos dicha decisión.

## II. Los créditos laborales y el principio de “irrenunciabilidad” de derechos

El artículo 24 de la Constitución Política, en su segundo párrafo, establece que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre

### Comentario relevante de la autora



**Si partimos de la idea de que todo tipo de derecho crediticio es cedible o transmisible vía cesión, entonces los créditos laborales también lo son.**

cualquiera otra obligación del empleador”. Esa “prioridad” no es otra cosa que la preferencia en el pago de las deudas que mantuviera el empleador insolvente. La Ley General del Sistema Concursal (LGSC) establece el orden de preferencia en el pago de los créditos, en los procedimientos de disolución y liquidación (artículo 42) y otorga la “prioridad” a los créditos de origen laboral.

Ahora bien, para que estos créditos de origen laboral puedan ser invocados válidamente por el trabajador deben estar reconocidos por el empleador durante la fase conocida como “reconocimiento de créditos”, la cual requiere de la intervención de la autoridad administrativa (artículo 38 de la LGSC). Una vez efectuado el reconocimiento de los créditos de origen laboral surge una primera duda sobre si es posible que el acreedor (en este caso, el trabajador) pueda cederlos o transferirlos a terceros incluso por montos menores a los reconocidos por la autoridad administrativa (Indecopi).

La segunda duda es relativa a la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y beneficios sociales y si constituye o no una limitante a la cesión de créditos laborales. Este principio está consagrado por la Constitución Política en el artículo 26.2 como un mecanismo de protección de los trabajadores. Este principio ha sido definido como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas

## Comentario relevante de la autora



**Si el trabajador se vinculara con un tercero ajeno a la relación laboral mantenida con su empleador y dispusiera de sus derechos de crédito laborales, no estaría infringiendo el principio de irrenunciabilidad.**

consentidas por el derecho laboral en beneficio propio” (Plá, 1978), pero puede ser enunciado también como “la ineficacia de la privación voluntaria por parte del trabajador de aquellos derechos que le resulten indisponibles” (Gonzales, 2004).

El cuestionamiento se orienta a determinar si se está o no violando dicho principio cuando el trabajador cede sus créditos laborales por montos inferiores a los reconocidos. Como bien se ha señalado en la Casación N° 10712-2014-Lima (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema), este principio “hace referencia a la regla de no abrogación e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley, negando validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales (...)”. La intención del legislador constitucional es proteger al trabajador de situaciones en las que por presión del empleador u otras similares, se sienta obligado a renunciar a sus Derechos y beneficios, instalándose así una relación de desequilibrio entre las partes. Como bien señala la doctrina peruana “la irrenunciabilidad tiene su fundamento en la imperatividad de la norma, que no es sino expresión de su carácter de orden público; esa imperatividad, a su vez, tiene por finalidad consolidar la eficacia del principio protector, a cuyo

objeto limita la autonomía de la voluntad y precave al trabajador incluso contra sus propios actos (...)” (Pasco, 2005).

Al respecto, la citada sentencia casatoria esclareció los supuestos en los que ese límite impuesto a la autonomía de la voluntad por el propio principio podía admitir algunas excepciones. Así, establece tres reglas de interpretación del principio de irrenunciabilidad:

- Los derechos de fuente legal o de otra norma jurídica de carácter estatal son irrenunciables para el trabajador, **sin perjuicio de los pactos de reducción de remuneraciones.**
- Los derechos cuya fuente es el convenio colectivo o el laudo arbitral son irrenunciables para el trabajador individual, pero sí pueden **ser objeto de renuncia, reducción o modificación por acuerdo entre la organización sindical y el empleador.**
- Los derechos derivados del contrato individual de trabajo o de la decisión unilateral del empleador, **pueden ser objeto de libre disposición por el trabajador individual quien puede aceptar su disminución e incluso su supresión.**

Los Derechos mínimos contenidos en la Constitución tienen carácter imperativo y son, por lo tanto, irrenunciables, tales como el derecho a la remuneración, el derecho a la jornada de 8 horas, etc. Los derechos que sean de fuente distinta y que no afecten o impliquen renuncia de esos derechos mínimos sí pueden ser disponibles o “renunciables” por el trabajador. De otro lado, el principio de “irrenunciabilidad” es exigible en el marco de una relación laboral, pues el obligado a respetarlo es el empleador y no un tercero ajeno a dicha relación. El tenor del artículo 26 de la Constitución Política

refuerza esta afirmación cuando señala: “en **la relación laboral** se respetan los siguientes principios (...)” (el resaltado es nuestro).

Al respecto, se ha señalado que este principio “no funciona cuando se trata de terceros ajenos al empleador, como aquellos que pueden estar interesados en adquirir créditos no solo laborales, sino de otra índole, para lograr el control de la empresa declarada en insolvencia, invertir en ella para reflotarla y hacerla viable” (S.N.I., 2009). En otros términos, si el trabajador se vinculara con un tercero ajeno a la relación laboral mantenida con su empleador y dispusiera de sus derechos de crédito laborales, no estaría infringiendo el principio de irrenunciabilidad. Tal sería el caso de la decisión del trabajador de ceder sus derechos de crédito a un tercero, que bien podría ser una persona natural o jurídica ajena a la vinculación laboral con el empleador.

Esto significaría que, de ser así, los límites impuestos a la autonomía privada por el principio de irrenunciabilidad quedarían sin efecto, pues el trabajador podría disponer (ceder o transferir) sus Derechos de crédito a un tercero, pudiendo afectarlos incluso en su cuantía. Sobre el tema, la autoridad concursal, a través de la Resolución N° 1588-2006/TDC-INDECOPI, estableció que:

- El pago de un monto menor no limita o restringe los alcances de la cesión.
- Cualquier cuestionamiento a una cesión así efectuada tendría que canalizarse a través de las acciones legales pertinentes, pues mantiene su eficacia como acto jurídico en tanto no exista pronunciamiento jurisdiccional en contra.

Resulta interesante este contexto, pues como ha señalado el profesor Pasco (2005): “si la ley dispone la irrenunciabilidad de Derechos, no excluye necesariamente la indisponibilidad de ellos, sino solo de aquellos actos

### Comentario relevante de la autora



**Las decisiones que adopte el trabajador –cuyos créditos laborales han sido reconocidos por la autoridad concursal– relativas a la cesión a un tercero no colisionan con el mencionado principio, pues tal decisión no está afectando el carácter de irrenunciable de sus derechos y se está tomando en un periodo en el que ya no está vigente la relación laboral.**

de disposición que importen una renuncia”, acto que se realiza a título gratuito a diferencia de la mera disposición que puede y, generalmente, es onerosa.

Al permitir los actos de disposición, tales como una cesión de créditos laborales por una cuantía menor a la deuda, ¿se estaría permitiendo que el trabajador renuncie voluntariamente a un conjunto de derechos “irrenunciables”? Consideramos que no es así, pues la “irrenunciabilidad” de los derechos laborales (conjuntamente, con su indisponibilidad) encuentran aplicación en un marco de protección del trabajador frente a la relación jurídica mantenida con su empleador (relación laboral). Por ejemplo, la constitución establece que la jornada debe durar 8 horas, al ser una disposición de carácter imperativo no es posible renunciar a ese derecho, como tampoco es posible la reducción del salario a un monto inferior a la remuneración mínima vital. Sin embargo, consideramos que las decisiones que adopte el trabajador –cuyos créditos laborales han sido reconocidos por la autoridad concursal– relativas a la cesión a un tercero no colisionan con el mencionado principio, pues tal decisión no está

## Comentario relevante de la autora



**No resultaría lógico ni interesante para el cesionario la adquisición de créditos de origen laboral desprovistos del privilegio.**

afectando el carácter de irrenunciable de sus derechos y se está tomando en un periodo en el que ya no está vigente la relación laboral. Se trata simplemente de un acto de disposición orientado a la recuperación de un patrimonio en riesgo. Este tema ha sido estudiado también por el Derecho y la jurisprudencia extranjera; de hecho, los magistrados venezolanos de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en una sentencia del 23 de mayo de 2000 manifestaron que el “principio de irrenunciabilidad de los Derechos laborales que ha denominado indisponibilidad de tales Derechos durante la vigencia de la relación de trabajo” (Mirabel, 2007).

### III. El artículo 1211 del Código civil y la transmisión de los privilegios

Como indicáramos en los apartados anteriores, el Pleno Jurisdiccional realizado los días 3 y 4 de noviembre culminó con un pronunciamiento sobre diversos temas de suma importancia, cuyo esclarecimiento resultaba necesario y orientador para los magistrados. Cabe resaltar que este pronunciamiento no se ocupa de la validez o invalidez de la cesión de créditos laborales (por lo que la discusión respecto a la colisión del principio de irrenunciabilidad y la autonomía privada ha sido superada al menos por ahora), pero sí centra su atención en la transmisión del orden de prelación al cesionario.

Entre otros temas, los magistrados se ocuparon de determinar los “Alcances de la cesión de Derechos sobre créditos laborales”; planteándose el cuestionamiento siguiente: **¿mediante una cesión de derechos sobre créditos laborales se transmite al cesionario el privilegio del primer orden de prelación en el pago que ostentaba el cedente por tener su crédito naturaleza laboral y, por tanto, tendrá el cesionario la preferencia de pago frente a los demás acreedores?**

El primer párrafo del artículo 1211 de nuestro Código Civil regula los alcances de la cesión de derechos; en tal sentido, establece la “transmisión al cesionario de los privilegios, las garantías reales y personales, así como los accesorios del derecho transmitido, salvo pacto en contrario”. Esto significa que por la cesión se transmite inmediatamente el crédito en las mismas condiciones y facultades de las que gozaba el acreedor primigenio. La transmisión del crédito viene aparejado de las garantías (fianza, hipoteca, prenda, etc.), privilegios (considerados como órdenes de prelación en el cobro de determinadas deudas o para la ejecución de garantías), preferencias y prestaciones accesorias (cualquiera que se hubiere constituido conjuntamente con la prestación principal).

Esta disposición legal no tiene carácter imperativo, admite pacto en contrario. Lo que significa que regula la posibilidad de que las partes acuerden la cesión de los derechos crediticios sin los privilegios, garantías o accesorios que los constituyen. Si así sucediera, la doctrina ha estimado que el pacto en contrario provoca la extinción de los derechos reales de garantía, dado su carácter accesorio (Pantaleón, 1988). En lo que toca a los privilegios, la doctrina española afirma que estos se transmiten con el derecho de crédito si se basan en la naturaleza del crédito o fuente de la que nacen y no los concedidos en mérito a

la consideración o cualidades personales del cedente. La transferencia puede ser excluida convencionalmente, pero con la inevitable consecuencia de la extinción del privilegio de que se trate.

Las normas laborales y, en especial, los derechos de crédito de origen laboral, tienen como fuente la especial condición del sujeto que es considerado trabajador, no se originan en un contrato cualquiera de naturaleza civil o mercantil, sino en uno que se encuentra amparado por la Constitución y leyes especiales que regulan los derechos de los trabajadores y que consagran disposiciones legales de carácter imperativo. Por estas razones, los créditos laborales ostentan un privilegio que los sitúa en el primer orden de prelación establecido para el pago de las acreencias por parte del empleador. El Derecho común resulta, en dicho caso, de aplicación supletoria, pues no resultaría lógico ni interesante para el cesionario la adquisición de créditos de origen laboral desprovistos del privilegio.

En este sentido, nos resulta coherente el pronunciamiento del Pleno Jurisdiccional (aunque por mayoría) al precisar que:

La cesión de derechos laborales transmite con ella también la preferencia de pago, en el orden de prelación, de la que gozaba –por la naturaleza laboral de su crédito– el cedente a favor del cesionario, y en consecuencia, resulta de aplicación el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú y del artículo 2 del Dec. Leg. N° 856, Ley que precisa los alcances y prioridades de los créditos laborales.

En efecto, el decreto legislativo mencionado establecía que “el privilegio se extiende a quien sustituya total o parcialmente al empleador en el pago directo de tales obligaciones”.

El término sustitución abarca distintas modalidades que permiten sustituir al empleador, como las que indicamos en el acápite I, dentro de las cuales calza perfectamente bien la cesión de derechos. Entonces, consideramos que si la ley especial, aunque de manera indirecta, incluye a la cesión de derechos como mecanismo para reemplazar o sustituir al empleador en el pago directo garantizándole el goce del privilegio (como consecuencia de la cesión u otra modalidad), ya no tendría sentido invocar la aplicación del artículo 1211 del Código civil.

### Referencias bibliográficas

- Acedo, A. (2011). *Teoría general de las obligaciones* (Segunda ed.). Madrid: Dykinson.
- Campuzano, H. (2015). *Lecciones de Derecho Civil* (Primera ed.). Madrid: Delta Publicaciones.
- Cordero, E., & Marin, M. (2016). *Lecciones de Derecho Civil. Derecho de obligaciones y contratos en general* (Segunda ed.). (Carrasco, Ángel, Ed.) Madrid: Tecnos.
- De Ruitter, A. (Noviembre de 1998). La transmisión de créditos. *Revista Iuris*(22).
- García, G. (2005). Comentarios a los artículos 1526 al 1527 del Código Civil. En G. GARCÍA CANTERO, *Comentarios al Código Civil* (Vol. XIX). Madrid: Edersa.
- García, M. (2015). La cesión de créditos en el nuevo Código Mercantil: adecuación a las exigencias de la moderna economía crediticia. *Estudios sobre el futuro Código Mercantil. Libro Homenaje al profesor Rafael Illescas Ortíz*. Getafe, Madrid, España: Universidad Carlos III de Madrid.
- Gete-Alonso, M. (2000). *Derecho de Obligaciones* (Tercera ed.). Madrid.
- Gonzales, C. (2004). La reducción de la remuneración y el principio de irrenunciabilidad de derechos. En *Los principios del derecho de trabajo en el derecho peruano. Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*.

- Lima, Perú: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Mirabel, I. (2007). *La cesión de derechos litigiosos laborales enmarcada dentro del principio de irrenunciabilidad*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2017, de [www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/.../ucv\\_2007\\_127\\_161-188.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/.../ucv_2007_127_161-188.pdf)
- Osterling, F., & Castillo, M. (2008). *Compendio de Derecho de las Obligaciones* (Primera ed.). Lima: Palestra.
- Pantaleón, F. (s.f.). *Cesión de créditos*. Recuperado el 2 de Diciembre de 2017, de BOE: [https://www.boe.es/.../abrir\\_pdf.php?id...Cesión\\_de\\_créditos](https://www.boe.es/.../abrir_pdf.php?id...Cesión_de_créditos)
- Pasco, M. (2005). *En torno al principio de irrenunciabilidad*. Recuperado el 2017 de diciembre de 2, de Ius et Veritas: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12419/12981>
- Plá, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo* (Segunda ed.). Buenos Aires.
- S.N.I. (2009). *Reporte Legal. Cesión de créditos laborales*. Sociedad Nacional de Industrias, Legal, Lima.