



Víctor Ferro Delgado (*)

El **Derecho del Trabajo** en tiempos de crisis

“ASÍ, SE SEÑALA QUE EL DERECHO DEL TRABAJO NO PUEDE LIMITARSE A UNA FUNCIÓN MERAMENTE TUITIVA, SI NO QUE DEBE TAMBIÉN JUSTIFICARSE DESDE UNA PERSPECTIVA ECONÓMICA; YA QUE, SI PASASE A SER UN AGENTE QUE AGRAVA LA CRISIS ECONÓMICA O QUE DESINCENTIVA EL EMPLEO FORMAL, SE HABRÍA DESLEGITIMADO”.

1. Introducción

Derecho del Trabajo y crisis económica han sido compañeros de ruta como acertadamente han señalado Romagnoli⁽¹⁾ y Palomeque⁽²⁾. Así, desde su etapa más primigenia, el Derecho del Trabajo ha sido materia de frecuentes embates en la búsqueda de respuestas a las crisis económicas que periódicamente se suceden en la economía mundial, sin reparar que no son los derechos laborales los que las generan. Empero, tampoco corresponde que el Derecho del Trabajo adopte una posición autista, con base a la cual pretenda desentenderse del hecho que los derechos laborales son también una variable que genera impacto económico tanto en la empresa como en la sociedad.

El Derecho del Trabajo surge como una respuesta a condiciones laborales notoriamente inequitativas que se desarrollaron en los albores del siglo XIX en Europa. Correspondió a la Iglesia Católica a fines de dicho siglo liderar el rechazo a condiciones de explotación reñidas con la dignidad humana, conforme fuera meridianamente expuesto en la Encíclica *Rerum Novarum*, que, aludiendo a la denominada cuestión social, condenaba a quienes guiados por la codicia abusaban de sus trabajadores.

Posteriormente, en el marco de la crisis en la que se encontraba sumida Europa luego de la Primera Guerra Mundial, se aprueba en el año 1919 la carta constitutiva de la OIT en la que se destacaba que la paz universal y permanente tenía como sustrato necesario a la justicia social. En esa misma línea, la Declaración de Filadelfia de 1944 proclamaba que el trabajo no es una mercancía.

(*) Profesor Principal de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

(1) Cfr. ROMAGNOLI, Umberto. *La déréglementation et les sources du droit du travail*. Revue Internationale de Droit Comparé. Año 42, n.º 1, enero-marzo de 1990. pp. 7-27. Traducido por: BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.

(2) PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel-Carlos. *Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: La crisis económica*. En: Revista de Política Social n.º 143, Madrid 1984, p. 19.

El Derecho del Trabajo en tiempos de crisis



Con base a estas premisas fue construyéndose un marco protector de derechos laborales básicos. La generación de las respectivas normas correspondió, en términos generales, al Estado, quien asumió así un rol protagónico natural determinado por el hecho que la autonomía colectiva carecía de desarrollos significativos. Estas normas fueron garantizadas por el principio de irrenunciabilidad como resultado de que la relación de trabajo opera un nivel de desigualdad entre el empleador y el trabajador. Así, resultaba consustancial a la eficacia de dichas normas que las mismas fuesen imperativas para la parte débil de la relación laboral, privándosele por tanto de capacidad dispositiva sobre las mismas. Ese es, pues, el sentido de la mayor parte de las normas laborales aplicables hasta nuestros días a la relación de trabajo.

“EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, EL ORDENAMIENTO DEBERÍA ADMITIR QUE, EN ARAS A UN FIN SUPERIOR, Y CON CARGO A LA FISCALIZACIÓN POR LA AUTORIDAD COMPETENTE, SE PUEDA ACORDAR MEDIANTE CONVENIO COLECTIVO LA SUSPENSIÓN O NO APLICACIÓN DE DETERMINADOS DERECHOS LABORALES DE CONTENIDO ECONÓMICO Y DE ORIGEN HETERÓNOMO”.

Este esquema supone un marco de progresividad, esto es, de generación de mayores y mejores beneficios, en un contexto de crecimiento económico. Es desde esta perspectiva que Palomeque postula que el Derecho del Trabajo implica estabilidad o expansión económica a partir de la cual se erige como un derecho de redistribución de recursos que justificarían la inmutabilidad de su estructura⁽³⁾. No obstante, el Derecho del Trabajo ha sido, desde siempre, funcional al medio en el cual debe operar. Bayón Chacón y Pérez Botija acotan que el Derecho del Trabajo cautela la seguridad y estabilidad del sistema laboral y económico dominante en cada situación concreta⁽⁴⁾. A ello se agregan los desafíos contemporáneos que surgen de la globalización y la reducción de barreras arancelarias que favorece el libre tránsito de capitales, bienes y servicios, lo que ha favorecido que la producción industrial

(3) Cfr. PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos, citado por: MORALES, Carlos Guillermo. En: *Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Grijley, Lima, 2008. p. 66.

(4) Cfr. BAYÓN CHACÓN G. y PEREZ BOTIJA E. *Fines del Derecho del Trabajo*. En: *El Derecho del Trabajo en España*. Monografías Socio Laborales. Dirigida por: DE LA VILLA, Luis y SAGARDOY BENGOCHEA, Juan. Madrid, 1981. p. 5.



Víctor Ferro Delgado

se concentre en aquellos lugares en que, entre otros condicionantes, los costos laborales resultan menores.

De ahí que en contextos de globalización o crisis económica surjan posiciones contestatarias hacia los costos derivados de los derechos laborales, reclamándose por tanto que el Derecho del Trabajo se adecúe a las exigencias económicas vigentes y que contribuya a la superación de la crisis. En efecto, los derechos laborales pueden ser evaluados en función de los costos que representan en el precio del producto⁽⁵⁾, por lo que, en mayor o menor medida que otros factores de la producción, incidirán en la competitividad o en el restablecimiento de la expansión económica.

Así, se señala que el Derecho del Trabajo no puede limitarse a una función meramente tuitiva sino que debe también justificarse desde una perspectiva económica, ya que, si pasase a ser un agente que agrava la crisis económica o que desincentiva el empleo formal, se habría deslegitimado.

Surge, por tanto, la exigencia de encontrar equilibrios razonables entre la función protectora y garantista propia del Derecho del Trabajo como la necesidad de su adecuación a las exigencias económicas inherentes a nuestro tiempo. De ahí que se justifiquen nuevas reflexiones sobre el rol que corresponde a la negociación colectiva en un marco cuyo signo de identidad es la crisis, el cambio y la necesidad de constante adaptación.

Examinaremos, pues, lo relativo a la irrenunciabilidad propia de las normas laborales versus las facultades que correspondería reconocer a la negociación colectiva, en particular respecto de derechos de contenido económico, necesariamente dinámicos y variables. A su vez, contrastaremos estos derechos con los derechos humanos laborales, signados por la progresividad e irreversibilidad para seguidamente ocuparnos de la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a diferencia de la regulación heterónoma, naturalmente orientada a la permanencia e inmutabilidad. Por último, trataremos sobre la necesidad de devolver a la negociación colectiva un rol protagónico en la generación de derechos laborales de naturaleza económica.

2. La irrenunciabilidad de las normas laborales

La irrenunciabilidad ha sido desde un inicio uno de los principios fundamentales del derecho de trabajo. Plá la conceptúa como el impedimento jurídico de privarse voluntariamente de beneficios reconocidos por el derecho laboral⁽⁶⁾. Su reconocimiento y trascendencia surgen de la constatación de la desigualdad entre el trabajador y el empleador, inherente a la relación de trabajo. De esta forma resultaría contradictorio que el ordenamiento consagrara determinados beneficios orientados a compensar la desigualdad entre el empleador y el trabajador, y paralelamente se le reconociese a éste facultades para disponer o renunciar a tales derechos. Así, de no encontrarse sólidamente reconocida por el ordenamiento legal quedaría abierta la posibilidad de que el empleador, como exigencia para conseguir el empleo o como requisito para acceder a ascensos o incrementos remuneratorios, y valiéndose del estado de subordinación del trabajador, le imponga la aceptación forzosa de menores beneficios que los que la ley o el convenio reconocen, bajo la figura de una pretendida decisión voluntaria. Esta situación no solo haría ineficaces los derechos laborales sino que además favorecería una situación de abuso en las relaciones de trabajo incompatibles con el estado de derecho.

Algunos ordenamientos constitucionales, como el peruano, prevén la irrenunciabilidad, aunque limitándola a los derechos reconocidos por la Constitución y la ley⁽⁷⁾. Así, no consagra la preeminencia del convenio colectivo respecto del contrato individual, a pesar que, como es claro, la irrenunciabilidad también opera respecto de aquel. Ha sido a nivel

(5) CAMERLINCK G. M., LYON-CAEN, G. *Derecho del Trabajo*. Biblioteca Jurídica Aguilar, Madrid, 1974. pp. 23-31.

(6) PLA RODRIGUEZ, Américo: *Los Principios del Derecho de Trabajo*. 3ra edición. Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 118.

(7) Numeral 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú de 1993.

El Derecho del Trabajo en tiempos de crisis

infra constitucional que esta omisión ha quedado salvada al señalarse en la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo del Perú que los contratos individuales no podrán contener disposiciones contrarias a las previstas en el convenio colectivo en perjuicio del trabajador⁽⁸⁾.

La renuncia implica un acto voluntario y de naturaleza dispositiva por parte del trabajador, por lo que no se extiende a disposiciones heterónomas. Por ende, no cabe que pueda oponerse este principio a la sucesión peyorativa de normas legales cuando es el propio legislador el que haya establecido la conveniencia de regular de modo distinto un determinado beneficio, incluso disponiendo su reducción. De otro modo se estaría limitando la facultad adaptativa del propio Estado para intervenir en la regulación aplicable a las relaciones de trabajo. Sobre esta materia cabe destacar que ha perdido vigencia el principio de condición más beneficiosa, conforme al cual deben mantenerse los beneficios provenientes de la regulación anterior y por ende no verse modificados por la sucesión normativa peyorativa. Por el contrario, la idea de que existen derechos adquiridos inmodificables para quienes ya los venían gozando ha cedido terreno a favor de la aplicación inmediata de la norma a todos los trabajadores por igual. Ello ha sido consecuencia de la implementación de procesos flexibilizadores, cuya eficacia resultaría neutralizada si la nueva norma solo se aplicase a quienes se incorporen a la empresa luego de la entrada en vigencia de la norma o el convenio colectivo *in peius*.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales por parte del trabajador individualmente considerado no solo debe ser preservada sino incluso robustecida, ya que de otro modo, se estaría afectando el garantismo básico sobre el cual se estructura el Derecho del Trabajo y sus instituciones básicas.

3. La irrenunciabilidad y la autonomía colectiva

El estado de subordinación y la relación de desigualdad entre el empleador y el trabajador no se reproduce en el ámbito

de los derechos colectivos del trabajo. En consecuencia, cabe evaluar si en éste plano resultan igualmente aplicables el principio de irrenunciabilidad y el garantismo propio de las normas laborales, o si cabe una aproximación distinta a estos criterios.

La Constitución peruana no distingue en esta materia al consagrar la irrenunciabilidad de derechos, cualquiera que fuere la fuente en la cual pueda plasmarse el acto dispositivo. No obstante, cabe considerar que en determinados supuestos la autonomía colectiva podría válidamente optar por la reducción de un beneficio de origen legal en aras a la consecución de un fin superior. Sobre esta materia Ojeda Avilés señala que un sector de la jurisprudencia española postula que una norma externa no debe trastocar lo que corresponde a la voluntad autónoma de las partes⁽⁹⁾.

Desde esta perspectiva cabe examinar las facultades que corresponden a la autonomía colectiva en contextos de crisis económica al interior de la empresa y en particular respecto a la posibilidad de dejar de aplicar derechos laborales de contenido económico. En efecto, no obstante que la empresa y el sindicato determinen autónomamente la conveniencia de no otorgar determinados beneficios inviables para la subsistencia de la empresa -por ejemplo, reducir de dos a una las gratificaciones anuales equivalentes a una remuneración mensual que reconoce la ley peruana- dicho acuerdo resultaría nulo en razón de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Con ello, la irrenunciabilidad habrá quedado salvaguardada, pero a costa de la pérdida de puestos de trabajo derivada del cierre de la empresa, no obstante la voluntad

(8) Inciso a del artículo 43 del Texto Único y Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.

(9) OJEDA AVILES, Antonio. *Flexibilidad Judicial y Contractualismo*. Disponible en web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/62/art/art5.pdf.p.751>.



Víctor Ferro Delgado

de las partes formalizada mediante un convenio colectivo en el que el sindicato actúa en igualdad de condiciones con el empleador y con el que pretende un objetivo superior.

Sin embargo, no puede dejarse de considerar que de optarse por privilegiar la autonomía colectiva sobre la indisponibilidad de la regulación heterónoma resultará indispensable dotar al convenio de seguridades adicionales que eviten que, invocando necesidades de la empresa, se implemente la eliminación de derechos laborales. En este contexto, esta posibilidad solo debería resultar factible en procedimientos administrativos o judiciales que debidamente fiscalizados por la autoridad competente, se examine que efectivamente se trata de una necesidad impostergable en la empresa, y que el sindicato conoce a cabalidad las implicancias de su decisión, que esta ha sido adoptada autónomamente y que se trata exclusivamente de derechos laborales de mero contenido económico.

4. Los derechos humanos laborales

A diferencia de los derechos laborales de contenido económico, en los que la adaptación y adecuación al contexto económico vigente resultaría un signo distintivo, los derechos humanos laborales se orientan más bien a la irreversibilidad y la progresividad. Éstos tienen por objeto procurar condiciones básicas de trabajo y hacer factible la organización de los trabajadores con vistas a la defensa de sus intereses. A decir de Valdés Dal-Ré, operan como pilares del ordenamiento jurídico político y figuran consagrados en instrumentos internacionales tales como pactos o tratados así como en textos constitucionales⁽¹⁰⁾. Entre los derechos humanos laborales cabe distinguir al derecho a percibir un salario equitativo e igual por trabajo igual valor sin discriminación, la igualdad de oportunidades, la limitación de las horas de trabajo, el descanso y el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, el derecho de la protección contra el despido sin causa justa, el ejercicio de derechos colectivos, entre otros.

Son sus signos distintivos la irreversibilidad y la progresividad. El primero implica la inviabilidad de reducción de la protección previamente reconocida y la garantía de su reconocimiento por el estado, conforme establece el artículo 5 tanto del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. El segundo alude a su vocación expansiva, mediante la cual se extiende la protección a derechos que no estaban plena o formalmente establecidos. De esta forma, como señala Barbagelata, operará una aplicación evolutiva y extensiva de las reglas y principios que integran el bloque de constitucionalidad laboral⁽¹¹⁾.

De ahí que la preeminencia de los derechos humanos laborales surge de la evolución de la conciencia jurídica vigente en la colectividad orientada a la consagración de derechos vinculados al pleno reconocimiento de la dignidad del individuo, respecto a los cuales no cabrían sucesiones normativas regresivas.

5. Los derechos laborales de contenido económico

Los derechos laborales de contenido económico están orientados a su compatibilidad con la coyuntura y el devenir económico. Su plasmación en el ordenamiento jurídico no surge, en términos generales, de tratados o textos constitucionales sino más bien de normas de inferior jerarquía y de ahí que su objeto no sea proteger los valores propios del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales. No obstante, herederos de una tradición jurídica latina, la legislación de los

(10) VALDÉS DAL-RÉ; Fernando. *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*. En: Libro de Informes Generales del XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo. Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2003, p. 38.

(11) BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *La renovación del nuevo derecho*. En: Derecho & Sociedad. Año XIX, n.º 30, Lima, 2008, p.61.

El Derecho del Trabajo en tiempos de crisis

países latinoamericanos ha tendido a otorgar al ordenamiento laboral un tratamiento análogo al que le concedió a regímenes civiles. Así, ha legislado y codificado indistintamente derechos humanos laborales y derechos laborales de estricto contenido económico, muchos de ellos importados de legislaciones provenientes de países desarrollados y por ende con capacidad para asumir sus costos.

Existen vasos comunicantes entre los derechos humanos laborales y los derechos laborales de contenido económico. Los primeros están orientados a reconocer derechos básicos aplicables inherentes a la condición de persona y de trabajador. Sin embargo, la extensión o amplitud del beneficio requerirá de una evaluación económica que haga viable su otorgamiento. A modo de ejemplo, corresponde al elenco de derechos humanos laborales el derecho a un salario equitativo y suficiente o el derecho a las vacaciones periódicas, mientras que corresponde a un derecho laboral de contenido económico establecer el *quantum* de dicho salario, o establecer la extensión del descanso vacacional. Habrá otros derechos puramente económicos y desvinculados a los derechos humanos laborales, cuyo objeto consiste simplemente en establecer compensaciones económicas particulares (gratificaciones por fiestas patrias o navidad, compensaciones por el tiempo de servicio laborado, alcance en la participación de las utilidades, etcétera) cuya determinación, alcance o reducción no puede desvincularse del contexto económico en el cual estos derechos deberán ser aplicados.

De ahí que no corresponda asignar a los derechos laborales de contenido económico las notas distintivas de progresividad e irreversibilidad inherente a los derechos humanos laborales. Aquellos no admiten regresión. Éstos, por el contrario, se orientan a la adaptación e incluso a la reducción precisamente porque deben adecuarse a la situación económica imperante en un espacio y tiempo determinados. No cabe, pues, atribuir identidad de características a derechos que son de distinta naturaleza, como inexactamente ha sostenido alguna vez el Tribunal Constitucional Peruano, que estimó en una sentencia que “los derechos laborales que se adquieren bajo el amparo de una determinada normatividad y específicamente aquellos que establecen plazos no pueden ser a posteriori

desnaturalizados de modo restrictivo por nuevas leyes⁽¹²⁾. Dicha apreciación incurre en confusión conceptual, aunque también ha sido instrumentalizada para cuestionar propuestas flexibilizadoras de la legislación laboral.

A su vez, la regulación heterónoma tiende a perdurar y a anquilosarse en códigos o leyes generales impermeables al devenir económico, por lo que su capacidad de adaptación es limitada, al mismo tiempo que engorroso su trámite de modificación o *aggiornamento*.

Si bien la perdurabilidad no resulta contraria a la regulación de derechos humanos laborales, puede resultar notoriamente contraproducente respecto de normas que establecen derechos laborales de contenido económico. A diferencia de las primeras, éstas no necesariamente deben estar orientadas a la universalidad o la generalidad, en la medida que no todas las empresas o los sectores económicos se encuentran en la misma posibilidad de asimilar sus costos. A ello se agrega que su inmutabilidad en el tiempo dista de ser un valor, sino más bien una expresión de su escasa capacidad de adaptación al cambio.

Rodríguez-Piñero, aludiendo al informe presentado por Juan Somavía, Director General de la OIT, refiere que los empresarios están sometidos, cada vez más, a exigencias de mayor competitividad y por ende incrementan su presión hacia los gobiernos para que se admitan métodos de producción más flexibles o regímenes de externalización, de manera que se viabilicen cambios en la organización del trabajo con inmediatez y frecuencia⁽¹³⁾.

Por su parte, Valdez Dal-Ré refiere que el Libro Verde, publicado en el año 2006 por la Comisión Europea (Modernizar el Derecho

(12) Sentencia recaída en el Expediente 794-96-AA/TC. Fundamento Jurídico N° 6.

(13) RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. *La nueva dimensión del derecho del trabajo*. En: *Relaciones Laborales, Revista Crítica de Teoría y Práctica*. Tomo 2002-I. Madrid: La Ley, 2002. p. 87.



Víctor Ferro Delgado

Laboral para Afrontar los Retos del Siglo XXI), postula que es la falta de adaptación de las reglas jurídicas del Derecho del Trabajo la que justifica la necesidad de su actualización o modernización⁽¹⁴⁾. Este tema se mantiene, pues, en el centro del debate respecto al rol que corresponde al Derecho del Trabajo.

Sánchez Torres señala que el Derecho del Trabajo no puede ser conceptualizado como una disciplina unidimensional sino más bien como un centro catalizador en el que deben compensarse los desequilibrios que genera el sistema económico o la rígida articulación jurídica propia de ciertos institutos civiles. Así, debe transformarse en una disciplina capaz de aportar respuestas polivalentes y ágiles en una sociedad expuesta al cambio permanente⁽¹⁵⁾.

En efecto, un elemento característico tanto de la globalización como de las crisis económicas que periódicamente sacuden nuestras sociedades está constituido por la velocidad y frecuencia con que se producen estos fenómenos. Aquello que resultaba viable hace unos años hoy puede resultar insostenible al haberse convertido en un factor que resta competitividad a la empresa y que incluso puede comprometer su subsistencia. De ahí que, pretender que derechos laborales de contenido económico se encuentren regulados por disposiciones legales implica sustraer a las relaciones de trabajo del dinamismo propio del cambio y afectar su capacidad de adaptación.

Por ello, en lugar de asignar a la regulación heterónoma el rol de fijar derechos laborales de contenido económico, corresponde más bien asumir esta tarea a la negociación colectiva, desplegando así su capacidad adaptativa al cambio económico.

6. Los derechos laborales económicos diferenciados

Resulta propia de la regulación heterónoma su vocación de universalidad en la aplicación de sus disposiciones y su permanencia en el tiempo. En efecto, las disposiciones legales

apuntan a su aplicación general, y por ende indistinta, al conjunto de destinatarios de las mismas. Es frecuente que la legislación laboral no distinga en la diferente capacidad económica de las empresas o de los sectores obligados por sus disposiciones. Esa ha sido la constante que, en términos generales, recoge la legislación comparada en los países latinoamericanos, la misma que no evidencia una tendencia a establecer regímenes de derechos diferenciados a ser reconocidos a los trabajadores, ni es esta la opción propugnada por la OIT.

Cabe precisar, no obstante, que esa no es la posición adoptada por el ordenamiento laboral peruano, el cual reconoce hasta tres distintos regímenes de derechos laborales fijados en función de la dimensión de la empresa. Téngase presente que un cuestionamiento constante a la legislación peruana consiste en haber consagrado un elenco de beneficios de relevante significación económica. Así, se le imputa que incrementa excesivamente los costos laborales y que con ello contribuye a la informalidad y a la falta de competitividad. No obstante, la legislación laboral peruana fue objeto de un importante esfuerzo flexibilizador en los años noventa que redujo los niveles de protección vigentes hasta ese momento, pero que luego de alguna morigeración a su inicial orientación mantiene derechos de contenido económico que, en términos generales, representan costos superiores al 50% adicional sobre el valor del salario mensual.

Así, el régimen establecido en el Perú distingue en los derechos a ser otorgados a trabajadores de la micro empresa, esto es, aquella que tiene entre uno y diez

(14) VALDEZ DAL-RÉ, Fernando. *El debate Europeo sobre <la Modernización del Derecho del Trabajo> y las Relaciones Triangulares*. En: *Relaciones Laborales, Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n.º 3. Madrid: La Ley, 2009. p. 2.

(15) SANCHEZ TORRES, Esther. *Poder Regulador y Derecho del Trabajo: diversificación y expansión jurisdiccional*. En: *Relaciones Laborales, Revista Crítica de Teoría y Práctica*. Tomo 2002-II. Madrid: La Ley, 2002. p. 255.

El Derecho del Trabajo en tiempos de crisis

trabajadores y ventas anuales de 150 Unidades Impositivas Tributarias (aproximadamente US\$ 194,000); de la pequeña empresa, esto es, la que tiene entre once y cien trabajadores y ventas anuales de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (aproximadamente US\$ 2'200,000); y el correspondiente al régimen común u ordinario.

El siguiente cuadro permite graficar los beneficios laborales que corresponden a los trabajadores de uno u otro tipo de empresa:

Beneficio	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Regimen Común
Remuneración Mínima Vital	Sí (cabe monto menor por acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo).	Sí	Sí
Jornada Máxima de Trabajo	Sí	Sí	Sí
Trabajo en Sobretiempo	Sí	Sí	Sí
Descanso Semanal	Sí	Sí	Sí
Feriatos	Sí	Sí	Sí
Vacaciones	Sí (15 días calendario por año completo de servicios).	Sí (15 días calendario por año completo de servicios).	Sí (Treinta días calendario por año completo de servicios).
Protección contra el Despido Injustificado	Sí (10 remuneraciones diarias por año de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias).	Sí (20 remuneraciones diarias por año de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias).	Sí (1.5 remuneraciones por año de servicios con un tope de 12).
Seguro Trabajo de Riesgo	No	Sí	Sí
Seguro de Vida Ley	No	Sí	Sí
Participación en las Utilidades	No	Sí	Sí
Compensación por Tiempo de Servicios	No	Sí (15 remuneraciones diarias por año de servicios hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias).	Sí (0.5 remuneración mensual por semestre de servicios).
Gratificaciones Legales	No	Sí (2 gratificaciones con ocasión de Fiestas Patrias y Navidad y el monto de cada una es equivalente a media remuneración).	Sí (2 gratificaciones con ocasión de Fiestas Patrias y Navidad y el monto de cada una es equivalente a 1 remuneración).



Víctor Ferro Delgado

Seguro Social en Salud	Régimen Especial Semi Contributivo de Salud, en el cual el empleador efectúa un aporte mensual por cada trabajador afiliado equivalente a la mitad del aporte mensual total: régimen parcialmente subsidiado por el Estado por el mismo monto de aporte del empleador.	Afiliados regulares a ESSALUD (9% de la remuneración mensual).	Afiliados regulares a ESSALUD (9% de la remuneración mensual).
Régimen de Pensiones	Pueden optar por el SNP ⁽¹⁶⁾ , el SPP ⁽¹⁷⁾ o el Sistema de Pensiones Sociales.	Pueden optar por el SNP o el SPP.	Pueden optar por el SNP o el SPP.

El establecimiento de regímenes diferenciados desde la ley plantea reparos, tanto jurídicos como económicos.

Respecto de los primeros, afectaría el principio constitucional de igualdad ante la ley en su doble característica, esto es, el sometimiento por igual al ordenamiento jurídico y la aplicación general de las disposiciones legales sin excepciones. Así, promueve, a partir de diferencias dispuestas por el propio ordenamiento legal, regímenes de trabajadores que gozan de todos los derechos y otros, menos favorecidos, o de segunda o tercera categoría, a quienes corresponderá menores beneficios, no obstante realizar labores semejantes.

Respecto de los segundos, puede originar esquemas de competencia desleal: empresas que recién se establecen podrían organizar sus actividades con base a pequeñas unidades productivas en desmedro de empresas ya constituidas y organizadas de modo concentrado. Más aún, podría favorecerse la subdivisión fraudulenta de actividades por parte de las empresas existentes, al mismo tiempo que estimula el no crecimiento por cuanto implicaría pasar a un régimen laboral de mayor onerosidad.

En razón de los cortos años que tiene de vigencia estos regímenes, es aún prematuro determinar el efecto que ha generado en su principal objetivo de contribuir a la

formalización, no obstante que la legislación que estableció un primer régimen diferenciado para la micro empresa data del año 2003 y sus resultados no han sido particularmente exitosos.

7. La capacidad adaptativa de la negociación colectiva

La negociación colectiva ha sido concebida como un mecanismo de defensa de los intereses de los trabajadores y de instrumentalización de sus reivindicaciones. Como señala Ojeda, el Estado respeta e incluso alienta la autonomía colectiva por cuanto contribuye a equilibrar los intereses de los representados, salvo en los países totalitarios. Señala que existen tres opciones que utilizan los Estados para regular los ámbitos de actuación propios del Estado y de los grupos profesionales: (i) alternativa a la negociación colectiva, en la que el Estado desarrolla una profusa actividad legislativa en la que compite con las asociaciones profesionales en la regulación de las condiciones de trabajo; (ii) promocional de la actuación colectiva, conforme a la cual

(16) Sistema Nacional de Pensiones.

(17) Sistema Privado de Pensiones.

El Derecho del Trabajo en tiempos de crisis

el Estado fomenta la autonomía colectiva estimulando la autorregulación; y, (iii) promocional de la actuación individual, propio de los gobiernos neoliberales⁽¹⁸⁾.

La intervención del Estado alternativa a la negociación colectiva puede instrumentalizarse tanto para fijar o establecer una legislación de corte paternalista como para introducir en el ordenamiento derechos que de otro modo carecerían de vigencia o regulación. Este esquema resultaría justificado cuando el movimiento sindical es aún incipiente y cuenta con escaso desarrollo, sin perjuicio de lo cual la exacerbación de este modelo tiende a reemplazar a la actuación sindical, reduciéndola a un papel meramente accesorio. A ello se agrega que un modelo de relaciones colectivas de trabajo basado en la negociación a nivel de empresa, como el que prima en la gran mayoría de los países latinoamericanos, justificará en mayor medida el intervencionismo estatal, en razón del limitado ámbito de influencia del convenio colectivo.

El rol que corresponde a la negociación colectiva ha tenido una evolución significativa con base al reconocimiento del derecho a constituir organizaciones sindicales y a que éstas operen sin interferencias, en la línea de los Convenios 87 y 98 de la OIT y el Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, hasta su reconocimiento como derecho fundamental en la Declaración de la OIT del año 1998 en la que se consagra la obligación de los Estados Miembros al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Algunos ordenamientos han consagrado que la negociación colectiva goza no solo de reconocimiento, sino que debe ser objeto de fomento por parte del Estado⁽¹⁹⁾, con lo cual se exige al Estado no una actuación meramente neutral o de espectador pasivo, sino por el contrario, una decidida intervención a favor del desarrollo de este derecho.

La negociación colectiva importa una distribución del poder

al interior de la empresa. Manuel Alonso Olea indica que el poder de normar no reside en una entidad única o monolítica, sino que tal poder es compartido por partes cuyos intereses han de ser concordados para que lo que rija sea el resultado de la concordia, la unificación de voluntades normativas que han de actuar conjunta y concurrentemente.⁽²⁰⁾

No obstante, la negociación colectiva no es percibida favorablemente por diversos sectores empresariales. En efecto, contar con un interlocutor con capacidad de presión mediante la negociación colectiva o de causar daño a través de la huelga, afecta a quienes asumen que la empresa debe ser conducida en forma unilateral. Por el contrario, la existencia de una organización sindical no solamente obliga a compartir la toma de decisiones al interior del centro de trabajo, sino también a distribuir sus resultados económicos.

Sin embargo, la negociación colectiva puede también contribuir a la adaptación y al cambio que la globalización o la crisis económica exigen. Rosenbaum señala que el convenio colectivo constituye el medio flexible por el cual se puede regular y adaptar consensuadamente los contenidos económicos y laborales de las relaciones de trabajo atendiendo los requerimientos y necesidades de los sectores sociales.⁽²¹⁾ De ahí que presenta ventajas que la convierten en el instrumento idóneo para la regulación flexible de las condiciones de trabajo conforme a la capacidad económica de la empresa o del sector, por lo que válidamente puede ser instrumentalizada para la regulación

(18) OJEDA AVILES, Antonio. *Derecho Sindical*. Octava Edición. Madrid: Tecnos, 2003. p. 78-80.

(19) Artículo 28 de la Constitución Política del Perú.-

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) fomenta la negociación colectiva (...).

(20) ALONSO OLEA, Manuel. *El Concepto de Convenio Colectivo*. En: Estudios sobre la Negociación Colectiva en Memoria de Francisco de Ferrari. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, 1973. p. 11.

(21) ROSENBAUM RIMOLO, Jorge. *Tendencias y Contenidos de la Negociación Colectiva en el Cono Sur de América*. Lima: Organización Internacional del Trabajo, 2001. p. 108.



Víctor Ferro Delgado

de condiciones de trabajo de forma notoriamente más eficiente que la ley. En efecto, mediante la negociación colectiva se podrá atender a particularidades propias del centro de trabajo y la empresa podrá conceder aquellas mejoras económicas que su situación le permite, pudiendo renegociarlas cuando las circunstancias lo hagan necesario.

No obstante, la posibilidad de introducir mediante negociación colectiva medidas de ajuste a beneficios previamente otorgados está vinculada a la permanencia o caducidad de los derechos pactados. En efecto, si los beneficios se acuerdan con carácter permanente, es claro que habrá mayores dificultades para establecer acuerdos *in peius*, habida cuenta que predomina en los actores sindicales el criterio conforme al cual el convenio colectivo debe contener beneficios superiores a los preexistentes, no obstante que con ello se resta a la negociación colectiva la ductibilidad y capacidad de adaptación inherente a su naturaleza.

Distinta será la aproximación si el convenio colectivo caducase al término de su vigencia, dando lugar a que deba renegociarse la totalidad o la mayor parte de los beneficios previamente pactados. Ese esquema recoge con mayor precisión el carácter adaptativo de la negociación colectiva y fue así establecido por la legislación peruana⁽²²⁾, para posteriormente retornarse al mecanismo tradicional que prevé que el convenio continúa rigiendo mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior⁽²³⁾, lo que conlleva que los beneficios estipulados en el convenio anterior se acumulen a los nuevos que se acuerden. Ciertamente, ello no elimina la facultad del empleador de plantear sus propias propuestas -lo que se denomina “el contrapliego”, en contraposición al pliego de peticiones formulado por la organización sindical- sin perjuicio de lo cual el hecho que el ordenamiento parta del principio de permanencia de beneficios pactados, termina limitando la posibilidad del sector empresarial a replantear derechos preexistentes.

A pesar de la indicada limitación a la revisión *in peius* de lo pactado, subsiste la posibilidad de que, a través del convenio colectivo, se logren adecuar las necesidades de los trabajadores con las posibilidades de la empresa, situación que, claramente, no es propia de la ley, precisamente por su vocación de generalidad y permanencia que le impide adaptarse a las necesidades específicas de los distintos actores sociales y a la evolución coyuntural de la situación económica de la empresa o de un sector determinado.

De esta forma, a diferencia de la regulación por parte del Estado, la negociación colectiva permite márgenes de flexibilidad en las condiciones de trabajo cualitativamente más próxima a las necesidades de los actores sociales favoreciéndose con ello una adaptabilidad de la cual carece la regulación heterónoma.

Otra importante ventaja que otorga la negociación colectiva a la parte empleadora es la legitimidad de sus acuerdos frente a sus trabajadores. Distinto es imponer unilateralmente el cumplimiento de normas u obligaciones a trabajadores, o, más aún, reducir beneficios, que acordar con sus representantes las mejoras que puedan otorgarse o la necesidad de implementar medidas de ajuste en razón de coyunturas desfavorables. La conciencia de obligatoriedad y la aceptación social de las medidas acordadas contarán, pues, con un respaldo que difícilmente se obtiene vía la medida unilateral dispuesta por el empleador.

(22) Artículo 43 del Decreto Ley 25593: La convención colectiva tiene las características siguientes:

(...)

d) Caduca de modo automático al vencimiento de su plazo, salvo en aquello que se haya pactado con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

(23) Artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR: La convención colectiva tiene las características siguientes:

(“La atención colectiva...”)

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior (...).

8. Los sobrecostos laborales

Los derechos laborales de contenido económico emanados de la regulación heterónoma tienen en algunos de nuestros países promotores orígenes diversos. En algunos casos son las propias organizaciones sindicales las que han desplegado su capacidad de influencia ante los organismos del Estado para generar la legislación correspondiente. Así, se erigen como los gestores de beneficios de carácter general que de otro modo carecerían de reconocimiento. En otras circunstancias, son actores políticos los que, a través de estas normas, promueven dispositivos que les permiten réditos electorales. Habrá también supuestos en que el derecho surge de un análisis ponderado de sus ventajas y desventajas, luego de contar con la opinión de los sectores afectados por dichas normas.

En cualquiera de estos casos, la autonomía colectiva resulta marginada. No han sido los actores sociales, empleadores y trabajadores, quienes han contado con una capacidad decisiva en el establecimiento del derecho de contenido económico, sin perjuicio que, en muchos casos, tampoco se evalúa su capacidad para asimilarlo. Se deja así de lado, como señalan Camerlynk y Lyon-Caen, que toda nueva ventaja concedida a los trabajadores puede reducirse a cifras y que el Derecho del Trabajo en su conjunto grava el precio global de la mano de obra⁽²⁴⁾. De ahí que deben ser el empleador y los trabajadores organizados colectivamente quienes establezcan aquellos costos que la empresa se encuentra en posibilidad de asumir.

A los derechos laborales de contenido económico establecidos por regulación heterónoma se le pueden denominar sobrecostos laborales, en la medida que retribuyen a la mano de obra por encima de la remuneración acordada entre las partes. Conviene destacar que por sobrecosto laboral no se pretende otorgar una apreciación de valor o una connotación peyorativa. Simplemente se refiere a aquellos beneficios económicos que son de cargo directo del empleador, que inciden en el costo de la mano de obra y que deben ser reconocidos por mandato de la ley.

A modo de ejemplo, en la legislación peruana son beneficios de contenido económico en el régimen común u ordinario, entre otros, la remuneración mínima vital; la compensación por tiempo de servicios; las gratificaciones legales; las vacaciones; la asignación familiar; el seguro de vida-ley; la contribución al SENATI; la participación de las utilidades; y la protección contra el despido sin justa causa⁽²⁵⁾. En términos generales, y como ya se adelantó, los sobrecostos en mención representan un porcentaje no menor al 50% del costo anual del salario.

Podría señalarse que la participación de

(24) CAMERLYNCK G.H. y LEON-CAEN. G. *Op. cit.*; p. 23-31.

(25) La Remuneración Mínima se regula por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores (artículo 24 de la Constitución Peruana). Sin embargo, no han sido exitosos los intentos de concertación, por lo que el Estado tiende a actuar unilateralmente en esta materia.

La Compensación por Tiempo de Servicios consiste en el depósito en una institución financiera del equivalente a media remuneración mensual, la cual solo puede ser retirada por el trabajador de la respectiva institución financiera al término de su vínculo laboral. Sin embargo, existen múltiples supuestos en los que caben retiros anticipados de los depósitos efectuados.

Las Gratificaciones Legales consisten en el pago de una remuneración mensual en el mes de julio, por Fiestas Patrias, y en el mes de diciembre, por Navidad.

Las Vacaciones tienen una extensión de 30 días anuales.

La Asignación Familiar consiste en el pago del 10% de la Remuneración Mínima Vital en favor del trabajador con hijo o hijos menores de 18 años de edad o de edad superior si cursan estudios exitosos hasta los 24 años de edad.

El Seguro de Vida-Ley consiste en la contratación de un seguro a favor del trabajador que haya cumplido 4 años de servicios. Cubre los riesgos de muerte natural (en cuyo caso se abonará a los deudos el importe de 16 remuneraciones mensuales), muerte accidental e invalidez absoluta permanente (abonándose en ambos casos el equivalente a 32 remuneraciones mensuales). El costo de la prima se rige por valores de mercado.



Víctor Ferro Delgado

las utilidades no calificaría como un sobre costo laboral, en la medida que su objeto no es retribuir la prestación de los servicios y que su pago resulta aleatorio. No obstante, el sustrato último de este beneficio está dado por la existencia de un contrato de trabajo, y si se asume que la remuneración es finalmente todo lo que el trabajador percibe como resultado de su contrato de trabajo, este beneficio tiene connotaciones remunerativas, más allá que la legislación pueda establecer que su naturaleza no es contraprestativa.

A lo expuesto debe agregarse que una participación en las utilidades de cierta magnitud -como la que rige en el Perú- puede afectar la eficacia de políticas remuneratorias estructuradas al interior de la empresa en función del cumplimiento de objetivos determinados. En efecto, la empresa puede haber establecido el pago de bonos por la obtención de una meta productiva, de manera de alinear esfuerzos con base a una compensación adicional al salario. Sin embargo, y en razón de situaciones coyunturales (por ejemplo, una favorable cotización internacional de los *commodities* que produce la empresa), pueden generarse resultados económicos positivos y el otorgamiento de elevadas participaciones en las utilidades, no obstante que las metas no han sido alcanzadas o que incluso se ha involucionado respecto del desarrollo previamente alcanzado. Así, la participación en las utilidades

pasa a ser un factor de distorsión en los incentivos que la empresa desea otorgar con cargo a consecución de objetivos concretos.

En lo relativo a la indemnización por despido, cabe acotar que la legislación peruana prevé una indemnización por el despido injustificado. Sin embargo, a raíz de criterios jurisprudenciales de naturaleza vinculante establecidos por el Tribunal Constitucional, se ha limitado significativamente la posibilidad del despido sin justa causa, ordenándose en múltiples casos y con base a lineamientos no siempre consistentes⁽²⁶⁾ la reposición forzosa en el centro de trabajo. Así, se ha generado incertidumbre respecto de ceses que anteriormente se materializaban con el pago de la indemnización por despido injustificado⁽²⁷⁾, dando lugar a que en diversos supuestos la desvinculación solo pueda producirse mediante el pago de sumas que superan largamente la indemnización legal. En términos generales, los sectores empresariales en el Perú perciben a este resultado, fruto de criterios jurisprudenciales, como uno de los

La Contribución al SENATI (Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial) es aplicable a las empresas que desarrollan actividades industriales (Categoría D-CIIU) y consiste en el pago del 0.75% del monto de la planilla. Las empresas fuera de la categoría D solo pagan dicha tasa respecto de trabajadores dedicados a labores de instalación, reparación y mantenimiento, salvo que se dediquen a labores de construcción, en cuyo caso la contribución se efectuará al SENCICO (Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción).

La Participación de las Utilidades consiste en la distribución a los trabajadores de un porcentaje de la renta anual antes de impuestos, el cual fluctúa entre el 5% y el 10% según el tipo de actividad económica desarrollada por la empresa.

La protección contra el despido arbitrario consiste en el pago de una indemnización equivalente a 1.5 remuneraciones mensuales por año de servicios con un tope de 12 remuneraciones. En el caso de trabajadores contratados a plazo fijo, la indemnización equivale a 1.5 remuneraciones mensuales por mes dejado de laborar hasta la conclusión del contrato de trabajo, con sujeción al mismo tope antes indicado.

- (26) El Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamientos que denotan una variación en su razonamiento (como surge de las sentencias recaídas en los Expedientes 1124-2001-AA/TC y su aclaración mediante Resolución de fecha 16 de setiembre de 2002, así como de las sentencias emitidas en los Expedientes 976-2001-AA/TC y 0206-2005-PA/TC).
- (27) A modo de ejemplo, conforme a la legislación peruana, cese colectivo de trabajadores que alcanzan el 10% de la planilla de la empresa, se efectúa mediante un procedimiento ante el Ministerio de Trabajo. Si el porcentaje es menor, el empleador podía llevar a cabo la desvinculación sin invocar causa justa con cargo a que reconozca la indemnización por despido injustificado. A raíz que el Tribunal Constitucional ha tipificado como inconstitucionales a los despidos sin justa causa, se ha generado una situación de incertidumbre sobre la forma de cómo llevar a cabo los ceses colectivos menores al 10% en referencia. Ello ha determinado que se deban negociar sumas extraordinarias que usualmente superan largamente la indemnización legal.

El Derecho del Trabajo en tiempos de crisis

sobrecostos laborales de mayor impacto. De esta forma, en razón de mandatos de naturaleza heterónoma se ha generado un costo de particular trascendencia económica.

Con base a este esquema, el empleador debe calcular el costo que le representa la mano de obra, tanto en función de la remuneración que ha acordado pagar, como de los beneficios colaterales derivados de la aplicación de normas legales. Si a ello se agrega que en cualquier momento, y con mayor frecuencia en momentos electorales, suelen producirse modificaciones en la regulación heterónoma que ocasiona un incremento de los costos laborales, es ostensible que no son los destinatarios de los beneficios laborales de contenido económico quienes gozan de capacidad decisoria sobre aspectos que inciden directamente en su relación de trabajo.

9. Devolviendo el protagonismo a la negociación colectiva

El Estado ha sido tradicionalmente el gestor de los derechos laborales de naturaleza económica. Así, ha restado protagonismo al rol que corresponde a los sindicatos, no obstante que han sido estos mismos los que, fruto de su propia debilidad, han promovido el intervencionismo estatal, sin reparar que ese pragmatismo les restaba terreno, retroalimentando con ello su falta de presencia.

De este modo, a mayor desarrollo de la regulación estatal, menor espacio habrá para el ejercicio de derechos colectivos. De ahí que, estimemos que a la regulación heterónoma le corresponde hacer factible la negociación colectiva, promoverla mediante instrumentos idóneos y fomentarla activamente procurando así que sean los propios actores sociales los que autónomamente determinen los beneficios que deben regirlos.

Ciertamente, en un contexto de limitado desarrollo de las organizaciones sindicales, no podría aspirarse a que todos los derechos laborales de contenido económico sean fruto de la negociación colectiva, más aún si ésta se desarrolla a nivel de empresa. No puede perderse de vista que este último factor determina que la mayor parte de los trabajadores no se rija por convenios colectivos si, como en el ordenamiento legal peruano, se establece el requisito de un número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato. En el

caso del Perú dicho requisito está fijado en veinte trabajadores, lo que condiciona que la gran mayoría carezca de sindicato en razón que laboran en micro y pequeñas empresas que cuentan con un limitado número de trabajadores. En tal virtud, mientras subsista ese *status quo*, el Estado no podrá sustraerse de regular derechos laborales de contenido económico aplicables a estos trabajadores, ampliamente mayoritarios pero carentes de representación sindical.

En consecuencia, corresponderá a la regulación heterónoma establecer derechos básicos, pasibles de ser asumidos por cualquier empresa con prescindencia del número de trabajadores con los que cuenten o del volumen de sus ventas. De este modo, será a partir de esos derechos básicos que podrá operar la negociación colectiva, introduciendo mejoras con base al ejercicio pleno de la autonomía colectiva.

Resta por definir la forma mediante la cual la autonomía colectiva pueda asumir un rol protagónico en la fijación de derechos laborales de contenido económico, habida cuenta que buena parte de estos beneficios ya se encuentran regulados por normas heterónomas. Una aproximación consistiría en ir paulatinamente incorporando tales beneficios a las remuneraciones básicas de los trabajadores, de manera que sean los interlocutores sociales quienes determinen en el futuro si se acuerdan beneficios adicionales a las remuneraciones que ya han incorporado los beneficios previamente existentes.

Otro esquema, ciertamente más audaz, apunta a que mediante el diálogo social de mayor nivel entre representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Estado se determine la reducción progresiva de los beneficios de naturaleza económica, hasta que queden fijados en un nivel susceptible de ser asumido por cualquier empleador, salvo



Víctor Ferro Delgado

que éstos pasen a ser acordados por convenio colectivo. Una fórmula de esta naturaleza crearía un aliciente efectivo que trasladaría a cada trabajador individual la necesidad de contar con un convenio colectivo que le garantice la subsistencia de los beneficios en el nivel que venía gozando.

Por cierto, ello supone consensos alcanzados al más alto nivel por parte de los interlocutores sociales, que partiendo del reconocimiento de la superioridad de la negociación colectiva sobre la ley para el establecimiento de derechos laborales de contenido económico, asuman una apuesta decidida por la efectiva vigencia y fomento de la negociación colectiva. Producido tal consenso y trasladado al marco normativo correspondiente, el mandato de fomento a la negociación colectiva contaría con una sólida plasmación de eficacia general y se habrá trasladado a trabajadores y empleadores la capacidad real de decidir sobre las prestaciones que les correspondan.

10. Conclusiones

1. La irrenunciabilidad de los derechos laborales debe ser preservada en el contrato individual de trabajo, en razón de la desigualdad entre el trabajador y el empleador.
2. En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, el ordenamiento debería admitir que, en aras a un fin superior, y con cargo a la fiscalización por la autoridad competente, se pueda acordar mediante convenio colectivo la suspensión o no aplicación de determinados derechos laborales de contenido económico y de origen heterónomo.
3. Los derechos humanos laborales se caracterizan por la irreversibilidad y la progresividad. Integran el bloque de constitucionalidad laboral y no admiten sucesiones normativas regresivas.
4. Los derechos laborales de contenido económico no se rigen por los mismos principios que los derechos humanos laborales y están sujetos a su adecuación a contextos económicos particulares.
5. La regulación heterónoma de derechos laborales de contenido económico cuenta con limitada capacidad de adaptación a la coyuntura económica.
6. La regulación legal de derechos laborales económicos diferenciados en función de las dimensiones de la empresa tiende a ser una respuesta ineficiente a la necesidad de adecuar los costos laborales a la capacidad económica de la empresa.
7. La negociación colectiva es el instrumento por excelencia, tanto para la defensa de los intereses de los trabajadores como para responder a las exigencias de la crisis económica y el proceso de globalización a través de acuerdos flexibles de carácter temporal y sujetos a constante revisión, incluso para el establecimiento de acuerdos *in peius*.
8. La regulación heterónoma genera sobrecostos laborales que afectan la autonomía colectiva y, por ende, la capacidad de los actores sociales para decidir sobre aspectos que inciden directamente en su relación de trabajo.
9. El Estado debe limitarse a regular derechos básicos de contenido económico pasibles de ser asumidos por cualquier empresa, con prescindencia de su tamaño, y trasladar a la negociación colectiva el incremento o mejora de los mismos.
10. El fomento de la negociación colectiva implica introducir en el ordenamiento medidas positivas que promuevan que esta sea la vía por excelencia para la regulación de derechos laborales de contenido económico.