

## REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN  
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 1, n.º 1, enero-junio, 2020  
ISSN: 2708-9274 (online)  
DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.6>

# EL TEST DE DISPONIBILIDAD DE DERECHOS FRENTE AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN EL NUEVO PROCESO LABORAL

## THE TEST OF AVAILABILITY OF RIGHTS AGAINST THE PRINCIPLE OF INALIENABILITY IN THE NEW LABOR PROCESS

JAIME GERÓNIMO DE LA CRUZ

Corte Superior de Justicia de Huánuco  
(Huánuco, Perú)

Contacto: [jgeronimo@pj.gob.pe](mailto:jgeronimo@pj.gob.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-9899-7552>

### RESUMEN

La incorporación de la oralización en el proceso laboral ha implicado una dinámica diferente a la que antes se tenía; pero este no ha sido el único cambio en la reforma laboral. Por lo tanto, nuevas formas especiales de conclusión del proceso se han incorporado a este nuevo sistema procesal. Así, el empleador o el empleado pueden ejercer su derecho de acción para recurrir a otros mecanismos que resuelvan el disenso en la relación laboral. Este nuevo método legislativo ha traído consigo que se establezcan dos posiciones antagónicas: por un lado, están quienes sostienen la viabilidad de aplicar el test de

disponibilidad basada en la autonomía privada y la iniciativa de parte en el proceso; y, por otro, aquellos que argumentan, bajo el principio de irrenunciabilidad, el rol protector que debe tener el juez frente a estos procesos.

**Palabras clave:** test de disponibilidad, principio de irrenunciabilidad, renuncia.

## ABSTRACT

The oralization settlement in the labor process has implied a different dynamic from that previously had. But this has not been the only change in the labor reform. Therefore, the new procedural system has incorporated diversity legal process forms of settlement agreements. Thus, the employer or employee can exercise their right of action to resort to other mechanisms that resolve disagreement in the employment relationship. This new legislative method has brought us to establish two antagonistic positions: on the one hand, some who support the viability of applying the availability test based on private autonomy and the initiative of part in the process; and on the other hand, those who argue, under the principle of inalienability, the protective role that the judge should have against these processes.

**Keywords:** test of availability, principle of inalienability, renounce.

Recibido: 28/02/2020 Aceptado: 27/03/2020

## 1. PREÁMBULO

En el presente artículo abordaremos la problemática de la aplicación del *test de disponibilidad de derechos* frente al *principio de irrenunciabilidad* con el objetivo de precisar la relación, distinción y cooperación entre ambos, puesto que en la actualidad no se encuentran delimitados por conceptos uniformes que nos permitan comprender su valor normativo.

En consecuencia, lo que buscamos es que en el ejercicio de la función jurisdiccional se aplique de forma adecuada el test de disponibilidad de derechos sin vulnerar el principio de irrenunciabilidad.

En primer lugar, describiremos las formas especiales para la conclusión de los procesos laborales. Recordaremos la anterior Ley Procesal de Trabajo y la cotejaremos con la Nueva Ley Procesal de Trabajo vigente. En segundo lugar, remarcaremos la esencia del test de disponibilidad de derechos y su ámbito de aplicación en la realidad jurídica. Posteriormente, afrontaremos el principio de irrenunciabilidad, considerando su consagración en la Constitución Política del Perú de 1979 y su interpretación actual. Finalmente, explicaremos la función del juez en el proceso laboral y la técnica procesal que debería ser utilizada frente a estos casos.

## 2. LAS FORMAS ESPECIALES PARA CONCLUIR EL PROCESO LABORAL

La anterior Ley Procesal del Trabajo (Ley n.º 26636) regulaba cuatro mecanismos para concluir el proceso: la conciliación (artículo 45), el desistimiento (artículo 46), la conclusión del proceso por invalidez insubsanable (artículo 65, inciso 2) y la sentencia (artículo 47) (Congreso de la República, 1996). Ahora bien, el juez era quien invitaba a las partes a la conciliación y esta podía formularse después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso y antes de la sentencia. Asimismo, el juez tenía la obligación de observar el *principio de irrenunciabilidad de los derechos* para aprobar el acuerdo conciliatorio y revestir esta decisión en carácter de cosa juzgada (artículo 66). En consecuencia, este principio sostenía el rol protector del juez debido a la manifiesta desigualdad entre las partes dentro de la relación laboral.

A diferencia de ello, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley n.º 29497) ha sistematizado en su artículo 30 otras formas especiales para concluir con los procesos laborales. Así, tenemos dos grupos:

i) las formas especiales de conclusión del proceso equivalentes a la sentencia, como son la conciliación, el allanamiento, el reconocimiento de la demanda, la transacción; y ii) las que no resuelven la controversia, como son el desistimiento y el abandono (Congreso de la República, 2010). Por consiguiente, este cambio en la legislación tiene por objeto resolver la causa del proceso laboral de forma rápida y eficaz (Vinatea y Toyama, 2010, p. 149). De modo que la *ratio essendi* de esta norma procura que las partes sean quienes resuelvan el conflicto mediante otros mecanismos, a fin de evitar la sobrecarga procesal, los sobrecostos y la vulneración de sus derechos.

No obstante, esta nueva ley ha adoptado distinta fórmula para que el acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin a este tipo de procesos. Así, la norma ha regulado la necesidad de superar el test de disponibilidad de derechos, considerando que: i) el acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva; ii) el juez tiene la obligación de verificar que no se afecten derechos indisponibles; iii) el acuerdo debe ser adoptado por el titular del derecho, y iv) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante. En referencia a estas nuevas reglas se ha dicho lo siguiente:

No existe un listado normativo que determine qué derechos son disponibles y cuáles no lo son. Se trata de un tema de teoría del derecho cuyo desenlace suele ser confiado al sistema legal de cada ordenamiento jurídico, sin perjuicio de reconocer que los vacíos normativos tienen que ser cubiertos caso por caso y, de preferencia, por el juez (Monroy, 2010, p. 177).

Nosotros compartimos esta opinión, ya que la redacción de este nuevo dispositivo resulta confusa en los términos empleados, y no se puede distinguir a qué derechos disponibles se refiere. Por esta razón, haciendo una distinción del antiguo régimen con la ley vigente, se arriba a las siguientes conclusiones preliminares:

- i) La Ley n.º 26636, basada en el principio de irrenunciabilidad, permitía un rol más activo del juez en el proceso laboral como protector de los derechos y promotor de la conciliación; y
- ii) La Ley n.º 29497, sobre la base del test de disponibilidad de los derechos, promueve la participación de las partes con el objeto de resolver la controversia mediante mecanismos extrajudiciales.

### 3. EL TEST DE DISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS

Las categorías jurídicas que se emplean en esta nueva fórmula legislativa deben ser precisadas con un mínimo conceptual que ayude a entender su valor normativo. Por tanto, un primer concepto a dilucidar es el test de disponibilidad de derechos y sus efectos en relación con el principio de irrenunciabilidad.

En primer lugar, debemos recalcar que el término de derechos disponibles es propio del derecho civil y es empleado en el artículo 1305 del Código Civil cuando hace alusión a los derechos transigibles. De forma más clara, en el artículo 325 del Código Procesal Civil se hace mención de que el juez aprobará la conciliación que trate sobre derechos disponibles adecuados a la naturaleza jurídica del derecho en litigio. Se añade el artículo 7 de la Ley de Conciliación, Ley n.º 26872, cuando establece como criterio general que únicamente pueden ser materia de conciliación las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes (Pacheco-Zerga, 2014, pp. 10-11).

En esencia, la palabra *disponer* comprende aquellos actos que son susceptibles de provocar una disminución del patrimonio o de la esfera jurídica del derecho, ya sea porque se renuncie, negocie o transe sobre ellos (Ramos, 2009, p. 802). Por otra parte, cuando la norma prescribe los *derechos indisponibles*, descarta aquellos derechos de los que la persona no puede disponer. En otras palabras, sobre aquellos derechos

que guardan relación con la dignidad de la persona y se encuentran fuera de toda materia de conciliación o transacción. Pongamos como ejemplo de derechos indisponibles aquellos versados sobre la vida, la salud, la seguridad social, los beneficios sociales de un trabajador, entre otros.

Ahora bien, el legislador emplea el término *test de disponibilidad* haciendo referencia a las teorías desarrolladas en el campo de la argumentación jurídica como expresión del test de proporcionalidad, test de racionalidad o test de ponderación. Entonces, estas terminologías poco o nada han aclarado el panorama sobre la función del juez en los litigios laborales, de modo que existe una antinomia entre la finalidad de la conciliación laboral y la realidad de los derechos que son objeto del pleito judicial. En ese sentido, la doctrina ha hecho notar que hubiese bastado que el juez homologue el acuerdo solo si consideraba que se estaba frente a derechos disponibles y renunciables (Monroy, 2010, p. 177).

Por otro lado, el trabajador debe tener la capacidad de disposición para renunciar sobre su derecho, sin que de este acto se haya originado un vicio de voluntad jurídica. Así, se requiere de la concurrencia de elementos internos como el discernimiento, intención y voluntad. Por tanto, *disponer* implica la renuncia de la titularidad de un derecho. Entonces, de la renuncia se infiere el abandono y/o la pérdida de un derecho subjetivo por voluntad propia (Enrique de la Villa, 1970, p. 17). Asimismo, se ha dicho que los actos de renuncia deben ser irrevocables, esto es, incondicionales y definitivos. Se agrega que no debemos confundir lo irrevocable con lo temporal, ya que lo trascendente es que el solo acto del trabajador suponga la disposición incondicional del derecho y que esta disposición sea un acto expreso y claro del trabajador (Toyama, 2001, p. 166).

Se debe distinguir que, en el ámbito civil, la renunciabilidad de los derechos es la regla general, y, excepcionalmente, serán irrenunciables

ya sea por su naturaleza, prohibición legal y la trascendencia de sus intereses individuales. En cambio, en materia laboral se constituye una regla *a contrario sensu* para la cual prima el principio de irrenunciabilidad de los derechos que otorga la ley. Esto último se da en razón de constituir el mínimo necesario para que el trabajo se preste en condiciones apropiadas a la dignidad humana. Por ende, se infiere que ante la prescripción normativa del test de disponibilidad de derechos regulado en el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo constituiría la excepción legal vigente (Pacheco-Zerga, 2011, p. 16).

De modo que la renuncia será un acto de voluntad unilateral que asume privarse de un derecho cierto y comprende todo acto de desprendimiento de nuestra esfera personal. En ese sentido, se mencionan como derechos disponibles el goce de vacaciones, el pago de las horas extras o la disminución temporal y parcial del sueldo en caso de que la empresa se vea envuelta en una crisis financiera.

En conclusión, diremos que el test de disponibilidad de derechos involucra la capacidad del trabajador para renunciar a ciertos derechos mediante la conciliación o transacción, sin que ello ocasione la afectación de su dignidad como persona humana.

#### **4. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES**

La Constitución Política del Perú de 1979 consagraba un *constitucionalismo social*, lo que significaba que los derechos laborales y sociales eran los principios rectores y orientadores del ordenamiento jurídico (Tissembaum, 1971, p. 178). En consecuencia, se prohibía cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad (artículo 42). Asimismo, los derechos reconocidos a los trabajadores eran irrenunciables y la Constitución garantizaba su ejercicio resultando nulo todo pacto contrario que los vulnera (artículo 57). En efecto, la anterior

Constitución reconocía expresamente el carácter irrenunciable de los derechos laborales y los enunciaba como principios pilares en nuestra estructura estatal.

En la actualidad, nuestra Constitución Política de 1993 refleja un sistema socioeconómico basado en el mercado social, pero con mayor tendencia a los principios neoliberales. Esto mismo ha permitido una regulación más ligera respecto del tratamiento de los derechos laborales, pues si bien en su artículo 26, inciso 2, se reconoce que los derechos laborales tienen el carácter de irrenunciables, no opta por regular de forma expresa el remedio de la nulidad, como sí lo prescribía la Constitución de 1979.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, mediante sentencia emitida en el Expediente n.º 008-2005-PI/TC, caso Juan José Gorriti y cinco mil ciudadanos contra el Congreso de la República, de fecha 12 de agosto de 2005, por acción de inconstitucionalidad, ha precisado que «los derechos de naturaleza laboral pueden provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es solo operativa en el caso de la segunda». Además, el Tribunal Constitucional señala en dicha sentencia el contenido de estas dos normas:

La norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando ésta se expresa con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral. [...]

En cambio, la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede «despojarse», permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma (Tribunal Constitucional, 2005, fundamento 24).

En ese sentido, el principio de irrenunciabilidad no es un principio que opere de forma aislada en el proceso de trabajo, sino, en realidad, es un principio sustantivo de carácter imperativo y se manifiesta como



una norma taxativa. Esto último es razón para entender que los procesos son instrumentos que brindan una tutela jurisdiccional efectiva, lo que, a su vez, involucra no solo el acceso a los tribunales sino, además, a la solución definitiva del litigio entre las partes a través de la aplicación de la norma sustantiva al caso concreto (Pacheco-Zerga, 2019, p. 117).

Ahora bien, el principio de irrenunciabilidad de derechos debe verificar la renuncia de un derecho; es decir, que la existencia de la titularidad de un derecho en una situación de desventaja debe ser cierta. Si ello no se presentase, el efecto será descartar su repercusión en la causa laboral. En síntesis, el principio de irrenunciabilidad se originará en la desigualdad que pudiera darse en la relación laboral y la necesidad de proteger al trabajador, para lo cual este principio se reserva a aquellos actos por los que el trabajador puede disponer sobre sus derechos (Toyama, 2001, p. 166).

Así también cabe mencionar que nuestro máximo intérprete de la Constitución en la sentencia emitida en el Expediente n.º 1183-2001-AA/TC de fecha 11 de julio de 2002, caso Sindicato de Trabajadores de la Empresa Municipal de Limpieza Pública del Cusco contra el presidente de la junta empresarial de la Empresa de Limpieza Pública del Cusco, por acción de amparo, había establecido que «los actos por los que se reclama tutela se encuentran asociados a derechos constitucionales de contenido laboral, debidamente adquiridos al amparo de la Constitución de 1979, por lo que su contenido es irrenunciable y, por ende, imprescriptible, conforme al artículo 57 de dicha Carta» (Tribunal Constitucional, 2002).

No obstante, como bien se ha dicho, afortunadamente, el Tribunal Constitucional ha rectificado esta posición materialmente inconstitucional (Pacheco-Zerga, 2015, p. 5). Así, mediante sentencia emitida en el Expediente n.º 04272-2006-AA/TC de fecha 12 de noviembre de 2007, caso Mayfor Luis Roncal Salazar contra Telefónica del Perú, por acción de amparo, ha variado su criterio considerando que:

pues una cosa es la irrenunciabilidad de los derechos, esto es, su naturaleza inalienable en su condición de bienes fuera de la disposición, incluso llegado el caso, de sus propios titulares (por ejemplo, no podría argumentarse válidamente que un trabajador «ha renunciado» al pago de sus haberes), y otra cosa distinta es la «sanción» legal que se impone al titular de un derecho que, tras su agresión, no ejercita el medio de defensa en un lapso previsto realmente en la ley (Tribunal Constitucional, 2007, fundamento 5).

En efecto, la imprescriptibilidad y la irrenunciabilidad hacen referencia a dos instituciones jurídicas de efectos distintos en el derecho. Así, como bien señala el artículo 1989 del Código Civil, la imprescriptibilidad refiere un efecto extintivo (Ariano, 2014, p. 330) de la acción, mientras que la irrenunciabilidad indica el carácter inalienable de ciertos derechos, esto es, su carácter indisponible.

## 5. LA FUNCIÓN DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

La teoría general del proceso describe al juez como el tercero imparcial, ubicándose en la cúspide del esquema heterocompositivo del proceso y ejerciendo la jurisdicción con la finalidad de resolver un conflicto intersubjetivo (Quiroga, s. f., p. 289). En consecuencia, todo juez ejerce la jurisdicción, esto es, el ejercicio de impartición de justicia en la sociedad. No obstante, el ejercicio de la función jurisdiccional laboral presenta matices que lo distinguen de otras materias jurídicas. Por lo mismo, la técnica procesal empleada debe estructurarse a partir de la necesidad de la tutela de estos derechos.

Por lo expuesto, el proceso laboral se compone de dos etapas, una primera audiencia de conciliación y otra de juzgamiento. En esta primera etapa, la Nueva Ley Procesal del Trabajo designa una función conciliadora al juez. Véase, por ejemplo, lo prescrito en el artículo 43, inciso 2, cuando señala que: «El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus

diferencias total o parcialmente». Pero esta norma no debe interpretarse *stricto sensu*, sino que es menester precisar que esta función conciliadora no culmina con el mero hecho de preguntar a las partes si tienen interés por conciliar. Para ello, también se debe entender que el juez se encuentra en la obligación de proponer fórmulas conciliatorias concretas que acerquen a las partes (Pacheco-Zerga, 2019, p. 110).

Además, cabe resaltar que el juez no solo cumple una función de conciliador sino, además, un rol de garante en el transcurso del proceso. Así, el juez será el encargado de determinar el grado de incertidumbre sobre el derecho pretendido y, por ende, si corresponde aplicar, o no, el principio de irrenunciabilidad de los derechos. Para ello, este deberá realizar un juicio de probabilidad correspondiente a la verosimilitud o incertidumbre de la existencia de la titularidad del derecho pretendido. En resumen, el órgano jurisdiccional verificará la titularidad del derecho del justiciable como materia objeto de litis (Pacheco-Zerga, 2019, pp. 124-125).

Nótese que la conclusión del proceso laboral considera *prima facie* la titularidad de un derecho. En efecto, el juez que advierta la verosimilitud de un derecho puede homologar el acuerdo conciliatorio extrajudicial que han tenido las partes en la etapa de conciliación. De otra forma, cuando se encuentre en la etapa de juzgamiento, esta verificación de la titularidad del derecho buscará que la sentencia declare fundando o infundado el *petitum* de la demanda.

Para mayor ilustración, pensemos en el caso de un trabajador que demanda a su empleador por el cobro de sus beneficios sociales, en razón de haber recurrido al Ministerio de Trabajo y que, realizado un nuevo peritaje contable, se concluye que su empleador le ha pagado menos de lo que correspondía. Por su parte, el empleador contesta anexando como medio de prueba el documento que contiene una conciliación, por la cual el empleado acepta la cantidad en referencia para el cobro de sus beneficios sociales. En este caso, el juez, *prima*

*facie*, verificará el grado de verosimilitud del derecho en cuestión y corroborará la titularidad del derecho del trabajador. Luego, tomará la decisión de homologar el acuerdo conciliatorio o, bajo la premisa del principio de irrenunciabilidad del derecho, desaprobalo y disponer la continuación del proceso.

Al respecto, cabe mencionar que Torres (2013) concluye que:

1. No se respeta el principio de irrenunciabilidad de derechos mediante la aplicación del test de disponibilidad de estos en los procesos que culminan en conciliación en el nuevo proceso laboral en la Corte Superior de Justicia de la Libertad, debido a que el diseño del proceso no ayuda a que el juzgador, en su rol de conciliador, cuente con los elementos necesarios que lo acerquen a la realidad de los hechos y con ello proteger a cabalidad el principio fundamental de irrenunciabilidad de derechos laborales.
2. Del análisis de la norma, así como de la doctrina y la jurisprudencia se determina que no existe una norma que enumere de manera taxativa aquellos derechos laborales indisponibles con los que cuenta el trabajador a efectos de que se pueda respetar de manera efectiva y directa el derecho de irrenunciabilidad de derechos laborales (p. 118).

En ese contexto, la investigadora hace énfasis en que el juez debe tomar en consideración la aplicación del principio de irrenunciabilidad para resolver los conflictos suscitados en materia laboral. Por nuestra parte, no compartimos su posición y la consideramos errada, en la medida que debe darse una posibilidad material a las partes para resolver el conflicto por sí mismas. No obstante, el juzgador debe ser el director del proceso y contribuir a la oportuna y celeración de la resolución del conflicto; además, el contenido de sus actos resolutorios deberá circunscribirse al test de disponibilidad de derechos.

## 6. CONCLUSIÓN

El test de disponibilidad de derechos es una expresión del principio dispositivo regulado en nuestra vigente legislación procesal laboral y se vincula con los principios de economía y celeridad procesal para la impartición de una justicia oportuna. Pero, se advierte que nuestro actual proceso laboral no supone que sea flexible, sino que el juez está obligado a verificar los criterios normativos establecidos para superar el referido test. De esta manera, el juez, como director del proceso, interviene con atención al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y ejerce su función protectora ante la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Así pues, sostenemos que si un proceso termina por una forma especial de conclusión, deberá superar el test de disponibilidad de los derechos. Esto implica tomar en cuenta los siguientes presupuestos: i) la verosimilitud de la titularidad de un derecho; ii) la capacidad de disponer de un derecho, y iii) la renuncia expresa del derecho. En ese contexto, el principio de irrenunciabilidad de derechos permitirá la intervención del juez, quien declarará la situación de imposibilidad jurídica del trabajador para disponer sobre sus derechos laborales y, en consecuencia, otorgará una tutela efectiva correspondiente.

Por otro lado, si bien el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo busca evitar la sobrecarga procesal en los juzgados mediante las nuevas formas especiales de conclusión del proceso, tampoco se debe olvidar que en la relación laboral versa la subordinación del trabajador ante su empleador, lo que hace menester que los jueces cumplan una función protectora de los derechos laborales en observancia del test de disponibilidad y el principio de irrenunciabilidad.

Queda claro, entonces, que el juez en materia laboral no solo cumple un rol conciliador sino, también, la función de garante de la titularidad de un derecho, sin olvidar que la normativa vigente pregona que el juez podrá servirse de su discrecionalidad en el análisis

del test de disponibilidad en cada caso concreto. Se suma aquí la flexibilidad del proceso que otorga a las partes fórmulas de conclusión alternativas para resolver los conflictos. Por ello, resaltamos que el juez se encuentra obligado, según sea la necesidad del caso, respecto de la aplicación del test de disponibilidad del derecho frente al principio de irrenunciabilidad del derecho.

## REFERENCIAS

- Ariano, E. (2014). Reflexiones sobre la prescripción y la caducidad a los treinta años de vigencia del Código Civil. *Thēmis. Revista de Derecho*, (66), 329-336. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/12703/13256>
- Congreso de la República (1996). Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 26636. Lima: 21 de junio de 1996. Recuperada de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f5d8cd8043eacd5487b4d7829214c4f0/Ley+N%C2%BA+26636+-+LEY+PROCESAL+DEL+TRABAJO.pdf?MOD=AJPERES>
- \_\_\_\_\_(2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010.
- Enrique de la Villa, L. (1970). El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Revista de Política Social*, (85), 7-71. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2494119>
- Monroy, J. (2010). Comentarios a la Ley Procesal de Trabajo. *Thēmis. Revista de Derecho*, (58), 165-184. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9126/9538>
- Pacheco-Zerga, L. (2011). Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. *Asesoría Laboral*, (249), 15-25.

- \_\_\_\_\_(2014). El test de disponibilidad de derechos en la Nueva Ley Procesal. *Repositorio Institucional PIRHUA*. Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2633/Test\\_disponibilidad\\_derechos\\_Nueva\\_Ley\\_Procesal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2633/Test_disponibilidad_derechos_Nueva_Ley_Procesal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- \_\_\_\_\_(2015). El carácter normativo de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional con relación a la estabilidad en el empleo. En Zavala, J. (dir.), *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: estabilidad en el empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independientes y el arbitraje en la negociación colectiva* (pp. 173-190). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- \_\_\_\_\_(2019). La conciliación en el nuevo modelo procesal laboral [curso-taller]. En Poder Judicial, *Aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en las formas especiales de conclusión del proceso* (pp. 91-150). Lima: Gaceta Jurídica.
- Quiroga, A. (s. f.). La administración de justicia en el Perú: La relación del sistema interno con el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1978/12.pdf>
- Ramos, M. (2009). Irrenunciabilidad de los derechos. En Sempere Navarro et al. (coords.), *Enciclopedia laboral básica «Alfredo Montoya Melgar»* (pp. 802-804). Madrid: Thomson Reuters.
- Tissembaum, M. R. (1971). La Constitución de 1979 y el Derecho del Trabajo. En Veali, M. (ed.), *Tratado de Derecho del Trabajo* (vol. 1) (pp. 7-53). Buenos Aires: La Ley.
- Torres, L. (2013). Eficacia del test de disponibilidad de derechos laborales, en los procesos que terminan mediante conciliación. *Cientifi-k*, 1(2), 112-119. Recuperado de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFI-K/article/view/283/174>

- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et Veritas. Revista de Derecho*, (22), 164-179.
- Tribunal Constitucional (2002). Expediente n.º 1183-2001-AA/TC. Caso Sindicato de Trabajadores de la Empresa Municipal de Limpieza Pública del Cusco. Lima: 11 de julio de 2002. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01183-2001-AA.html>
- \_\_\_\_\_(2005). Expediente n.º 008-2005-PI/TC. Caso Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos (demandantes) c. Congreso de la República (demandado). Lima: 12 de agosto de 2005. Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- \_\_\_\_\_(2007). Expediente n.º 04272-2006-AA/TC. Caso Mayfor Luis Roncal Salazar. Lima: 12 de noviembre de 2007. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04272-2006-AA.pdf>
- Vinatea, L. y Toyama, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.