

LOS PACTOS DE PERMANENCIA: BASES PARA SU REGULACIÓN Y PARA SU PRAGMÁTICA PONDERADA

Luis Mendoza Legoas

El tema que abordaremos en este artículo plantea un ejercicio de ponderación de los derechos fundamentales que corresponden a ambas partes del contrato de trabajo: la libertad de trabajo, de parte del que presta el servicio subordinado; y la libertad contractual, de parte del que se beneficia de este servicio, remunerándolo.

Es preciso entender que, si bien, ambas posiciones en la relación laboral presuponen, *lógicamente* a la libertad contractual, hay que considerar dos aspectos relevantes que informan al desenvolvimiento de esta relación: el Derecho del Trabajo concurre como un ordenamiento más protector respecto de la que se ha venido a reconocer como “la parte débil del contrato de trabajo”. Además, el tratamiento de esta situación asimétrica amerita un análisis anclado en los fundamentos constitucionales del Derecho aplicable, a fin de realizar los fines que el ordenamiento jurídico se propone desde su fuente más importante.

Esta consideración hace necesario revisar a los pactos de permanencia en la empresa desde una perspectiva constitucional y atenta a su incidencia sobre el ejercicio de importantes derechos fundamentales en la parte trabajadora. Adicionalmente, destacamos que nuestro abordaje al tema objeto de este artículo está guiada desde la Teoría General del Derecho del Trabajo.

1. La libertad contractual: un punto de partida y un objeto de regulación, a la vez

El concepto de libertad contractual es — en forma transversal — un derecho que asiste a la parte trabajadora y a la empleadora. Empero, habida cuenta de la tutela que el ordenamiento establece a favor de la posición de la parte trabajadora, no es una libertad simétrica en su distribución real en

las partes del contrato de trabajo. De ahí que la intensidad en la protección de una de las partes de dicho contrato se vea reforzada.

Como refiere Wilson, el consentimiento otorgado por un trabajador al firmar el contrato de trabajo está usualmente antecedido de “presiones” sociales institucionalizadas (el desempleo y la vida en comunidad, fundamentalmente) que llevan a las personas a celebrar contratos llenos de precauciones a favor de las compañías. Todo esto erosiona cualquier posibilidad

de una verdadera negociación, ya que en la práctica, se suscriben los contratos de trabajo sin objeciones de parte de los trabajadores.¹ Esta ausencia de libertad contractual es un resultado del sistema económico predominante en el escenario actual, el mismo al que se adscriben países como Guatemala o Perú y por ello sus sistemas jurídicos protegen a la libertad de trabajo en sus respectivos textos constitucionales.

El consentimiento otorgado por un trabajador al firmar el contrato de trabajo está usualmente antecedido de “presiones” sociales institucionalizadas que llevan a las personas a celebrar contratos llenos de precauciones a favor de las compañías.

¹ Wilson, W. *Forced labor in the United States*. New York City: International Publishers, 1933, pp. 12-14.

En ese contexto, la legislación laboral se construye como un marco protector de los trabajadores y – a la vez – del sistema establecido. Hoy en día, sin embargo, las preocupaciones de este orden no solamente son revisadas dentro del marco de los procesos nacionales, sino que también se sopesan desde la perspectiva internacional, *globalizada*. Así, es importante destacar que los acuerdos internacionales comerciales que distintos países celebran (por su cuenta o en bloque) representan muchas veces preocupaciones por la libertad de trabajo desde uno de los enfoques más patológicos de su vulneración: *el trabajo forzado*.

Sin embargo, la estandarización de regulaciones laborales también denota aspectos menos “extremos” pero igualmente fundamentales dentro de la consideración de un derecho fundamental como es la *libertad de trabajo*. En ese orden se encuentra el problema de la validez de acuerdos celebrados al inicio o durante la relación de trabajo que buscan sujetar la libertad de trabajo de una persona al sujetar su libertad de dar por terminado un contrato (siguiendo los cauces legales) sin ninguna sanción que le resulte aplicable por esa circunstancia.

La pragmática de este tipo de acuerdos las tipifica como un convenio que tiene origen cuando un trabajador concede afectar su libertad de extinguir la relación jurídica con un empleador a cambio de una contraprestación compleja, que combina al apoyo económico para realizar estudios de especialización profesional (que es la causa del pacto de permanencia) y, a su vez, la reserva del puesto de trabajo.²

Visto el fondo de este contrato, en realidad consiste en una suerte de acentuación del intercambio que presupone el contrato de trabajo, que apunta a reforzar una de sus características más tradicionales: *la permanencia* (entendida como la consecuencia de que el contrato de trabajo se defina como una prestación personal que vincula a dos partes dentro de un plazo indeterminado). En efecto, el trabajador pone a disposición la fuerza de trabajo presente y futura, a cambio de beneficiarse de que el empresario financie (parcial o totalmente) sus estudios de especialización correspondientes y que el contrato de trabajo

se reactive una vez que culmine dicho curso o programa.

Entendemos que estos estudios deben ser singulares, en el sentido de que otorguen un verdadero *valor añadido* a las competencias profesionales o técnicas que tiene el trabajador respecto de las funciones que lleva a cabo en la empresa (lo que se traduce, naturalmente, en cierto carácter extraordinario del costo asumido para cubrir ese estudio). Si no fuera esto así, se correría el riesgo de que un trabajador con potencial identificado pueda ser estimulado a seguir estudios de baja calidad (quizá también a un bajo costo) obligándose a cambio a permanecer bajo condiciones de empleo no precisamente favorables.

Desde el punto de la vista de la gestión humana, el pacto de permanencia supone una apuesta del empresario respecto del trabajador que en concreto seguirá una especialización. Esa persona verá incrementada su cualificación profesional y ello se atribuye a su buen perfil o a su bien valorado desempeño en la empresa, lo que motiva a la “apuesta” que hace el empleador, quien en vez de contratar directamente a una persona que ya cuente con un perfil especializado, “invierte” en el desarrollo de las potencialidades de su personal, beneficiándose ambas partes en esta “subida” en las competencias profesionales del trabajador.

Lo cierto es que, el pacto de permanencia no puede explicarse tan solo como la sujeción de la libertad contractual de una de las partes: esa, tan solo, es la explicación de las consecuencias jurídicas que impone el marco de obligaciones asumidas por una y otra parte pactante. En realidad, se supone que es un marco convencional que permite la asignación de mayores responsabilidades a los trabajadores favorecidos, una vez que culminan los estudios correspondientes. Esta reasignación hacia funciones de mayor responsabilidad puede tener una connotación temporal, a fin de que la organización empresarial pueda experimentar las mejoras que estas personas pudieran aportar, precisamente, gracias a la mayor especialización lograda.

De otro lado, se ha anotado que la mutua conveniencia de este tipo de pactos permite establecer un *equilibrio de intereses* entre las partes firmantes del mismo.³ De esa manera, la aportación del tra-

² Es importante advertir que no referimos aquí a una “tipificación” del contrato en términos jurídicos (vale decir, un contrato “nominado” en algún cuerpo normativo); sino al uso que tiene dentro de las relaciones laborales y que le atribuye la característica de “hecho social”.

³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña Sala Social, Sentencia número 8346/2009, de 5 de junio de 2009.

bajador a la Empresa puede darse no solamente dentro de las relaciones internas propias de dicha organización. Dentro del imperante modelo de “descentralización productiva”, por ejemplo, la especialización de un trabajador determinado puede ser un aspecto determinante para que el empleador pueda cumplir los requisitos impuestos por un cliente para poder suscribir un contrato comercial entre ambas compañías; mientras que el trabajador en cuestión recibe un valor añadido a su formación (y, por tanto, a largo plazo, mejorará su empleabilidad).

Es muy importante percibir que, si bien este tipo de acuerdos pueden resultar totalmente beneficiosos para amplias categorías de trabajadores, existe el riesgo de que en ciertos supuestos terminen produciendo efectos contrarios a los fines constitucionalmente protegidos. En los tiempos que corren, el trabajo es considerado (cada vez con mayor énfasis) un bien escaso que además está sujeto a procesos de (neo)liberalización y de competencia internacional basada en el abaratamiento del costo laboral. Dentro de esa lógica, la permanencia en sí misma parece ser un valor que merecería no solamente menos suspicacias sino el aplauso. Sin embargo, esto no es así y cabe destacar que el impacto de los pactos de permanencia puede ser lesivo para los trabajadores que los suscriban dentro de dos órdenes de supuestos:

- ❖ Trabajadores con bajas calificaciones, quienes son reducidos prácticamente a la situación del patrimonio activo de las empresas bajo acuerdos por una capacitación paupérrima o abiertamente fraudulenta.
- ❖ Trabajadores con medias o altas calificaciones, respecto de quienes la causalidad de los estudios de especialización no es objetable, pero sí la proporcionalidad de los límites establecidos a su libertad de extinguir la relación contractual con el empleador (plazos exagerados, elevados montos indemnizatorios, etcétera).

Entre los ejemplos que se pueden citar en el primer grupo, aparecen los casos en los que los estudios otorgados se imponen o bien se trata de cursos de dudosa utilidad, pero que son utilizados como pretexto para impedir la renuncia sin sanciones económicas. Incluso, esta órbita de casos podrían estar catalogados dentro de supuestos de trabajo forzoso.

Dentro del segundo grupo de supuestos, es posible imaginar el caso de un trabajador quien no esperó a que culmine el plazo pactado de permanencia y renunció a una empresa y se ve obligado a pagar un equivalente a diez (10) veces lo invertido por su empleador en los estudios correspondientes. En la evaluación de un caso como el descrito, el análisis de la proporcionalidad entre el gasto incurrido por el empresario y el resarcimiento deberá establecer si el monto indemnizatorio toma esa referencia en forma suficiente o si la conexidad necesaria entre ambas cantidades no es tan cara.

Desde el punto de la vista de la gestión humana, el pacto de permanencia supone una apuesta del empresario respecto del trabajador.

Entre el gasto incurrido por el empresario y el resarcimiento deberá establecer si el monto indemnizatorio toma esa referencia en forma suficiente o si la conexidad necesaria entre ambas cantidades no es tan cara.

2. Perspectivas regulatorias: la “Permanencia” como límite al Derecho Constitucional de Libertad de Trabajo

Hay que empezar señalando que, sea que este tema se encuentre regulado en una norma positiva o no, su vigencia en distintos países de Iberoamérica resulta cada vez más evidente, principalmente en el segmento de los profesionales que ocupan puestos de dirección en las empresas. Por otro lado, es notorio que un creciente contingente de trabajadores altamente calificados vienen siendo beneficiarios de este tipo de acuerdos. Esto se debe a la irrupción de temas que han ocupado un espacio propio dentro de las relaciones laborales, cuya alta tecnicidad demanda este tipo de medidas de parte de las Empresas. Así, la formación de personal a cargo de la gestión humana en temas de *seguridad y salud en el trabajo* es —quizá— el ejemplo más rotundo para graficar la utilidad actual de los pactos de permanencia.

¿Qué temas podemos destacar de la regulación abstracta de este tema? En primer lugar, la causalidad del acuerdo se debe ceñir a la especialización o perfeccionamiento sufragados por el empleador, asunto que permite delimitar

su utilización frente a cualquier supuesto de arbitrariedad o uso fraudulento. Sobre este extremo, se entiende que nos referimos a un estudio de especialización o perfeccionamiento que —como ya se dijo— ofrezca un *plus* en el perfil ocupacional del trabajador y le permita realizar labores más allá de las que motivan su contratación (y que, por tanto, se entiende que ya forman parte de sus competencias mínimas).

Junto con ello, se hace explícita referencia al mantenimiento de la relación laboral durante dicha especialización o perfeccionamiento: sea que se haya fijado una suspensión temporal perfecta o imperfecta de labores (según si hay o no persistencia de la obligación de otorgar un pago al trabajador con vínculo suspendido), el pacto de permanencia guarda correspondencia con el deber de buena fe que se desprende del contrato de trabajo. Esto es así ya que las partes guardan la razonable expectativa de retomar el vínculo laboral y hacia ello adoptan diversas obligaciones. Entonces, el trabajador se considera a sí mismo como tal respecto a su contraparte y, en principio, ello le lleva a desechar cualquier posible oferta laboral que pueda presentársele. Mientras tanto, el empleador se obliga a reservar el puesto de trabajo en el plazo de la permanencia, sin perjuicio de la aplicación del contrato de suplencia, cuya temporalidad se encontrará plenamente justificada en tanto dure la capacitación o especialización del beneficiario del convenio de permanencia.

De esta manera, la interrupción de la relación laboral se reconoce mutuamente como provisional y se declara la voluntad concurrente de continuar con ese vínculo contractual, una vez que la especialización culmine su periodo lectivo. Si la relación contractual se culminara (cese del vínculo) con la perspectiva de una re-contratación, se tendría que el pacto de permanencia contravendría la naturaleza continua que la doctrina atribuye a las relaciones laborales y, más importante aún, no se estaría pactando propiamente la *permanencia*, sino la *readmisión* o el *reingreso* al empleo.

Es destacable que cualquier norma que tipifique este tipo de acuerdos en un cuerpo legal fije la formalidad escrita como una garantía y medio de prueba del acuerdo, atendiendo a la alta importancia del derecho que será objeto de limitación (el derecho fundamental a la libertad de trabajo, en su faz extintiva). Si ello no fuera así, se precarizaría la situación jurídica de este

acuerdo, generándose el problema de la prueba de su extensión y límites.

Luego, consideramos que queda claro que cualquier regulación sobre este tema considere que la celebración de los pactos de permanencia se debe dar en el plano *individual*. Así, puede pactarse la permanencia en una cláusula del contrato de trabajo, en una adenda al mismo o inclusive en un convenio independiente. Pero, ¿Puede aceptarse que el pacto de permanencia sea un acordado por la vía de un *colectivo de trabajo*? Creemos que no y el fundamento de esta respuesta radica en la razonabilidad inherente a la validez de la disposición de un derecho: debe ser el titular del mismo quien ejerce la facultad de disponer (y la limitación temporal es, en efecto una forma de disposición).⁴ Entonces, no sería válido que una organización sindical pretenda acordar pactos de

Suele darse el caso que
el daño producido por
la frustración del interés
empresarial sea (por mucho)
superior al solo costo de la
formación adquirida
por el trabajador.

permanencia para personas específicas.

Otro tema, muy importante, para considerar cerrada la regulación del pacto de permanencia en la norma heterónoma es la consideración de un plazo máximo en el que la obligación asumida será exigible. Una visión ponderada sobre este tema lleva a considerar que, si las partes estipulasen un plazo excesivo y, con ello, llegase a colisionar el derecho a la libertad contractual con el derecho al trabajo, se deberían establecer límites que, atendiendo a la razonabilidad y proporcionalidad de cada caso, no diluyan al ejercicio de cualquiera de estos derechos. Aunque las propias partes del pacto de permanencia tenderán a fijar un plazo en proporción al costo y tiempo de los estudios, el no contar con un tope máximo legal podría resultar harto problemático, ya que si surgiera una controversia en ese extremo dicha proporción tendría que ser revisada por la Judi-

⁴ Vid. PRADOS, F. "Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores" En *Revista de Política Social*, N° 127, p. 51, Madrid.

catura, que podría terminar elaborando criterios previsiblemente dispares y quizá revisionistas sobre la validez del acuerdo de permanencia en su totalidad.

Otro problema se presenta respecto de la cuantía del monto indemnizatorio por quebrarse el pacto de permanencia. Aquí también es deseable que se legisle un parámetro para esta fijación pues, de no haberlo, se entendería que su cuantía estaría librada enteramente a la voluntad de las partes. De hecho, en los casos en los que este tipo de pactos se celebran, es razonable que este monto se fije a partir de estimaciones que consideren al monto “invertido” en la capacitación o especialización, la prestación a ser ejecutada por el trabajador; o, en caso que sea el trabajador el afectado por el incumplimiento del pacto de permanencia, tantas remuneraciones como resulte razonable, ajustado todo ello a los límites de la proporcionalidad.

Siguiendo la lógica de la responsabilidad contractual, es previsible que exista la carga de acreditar el daño —cosa que no nos parece compleja en vista de que la inversión en los estudios del trabajador y la reserva del puesto de trabajo pueden tener un dimensionamiento económico relativamente sencillo— pero la determinación de este monto estará a cargo del Juez de trabajo, quien (como es sabido) mantiene una lógica tuitiva respecto de la parte trabajadora, con lo que sería previsible que estas indemnizaciones sean diminutas respecto del daño causado cuando sea el trabajador quien quiebre lo pactado.

Incluso, suele darse el caso que el daño producido por la frustración del interés empresarial sea (por mucho) superior al solo costo de la formación adquirida por el trabajador.⁵ Este desfase se explica por el coste de oportunidad representado por una inversión “perdida” que puede vislumbrarse en forma más nítida en casos como el de los artistas y otras categorías de trabajadores que prestan sus servicios relacionándose con terceros que entablan vínculos con el Empleador en consideración de la especialidad de aquella prestación laboral.

Es destacable que el sentido de la indemnización como reparación se justifica por la imposibilidad jurídica de compeler al trabajador al cumplimiento de la obligación asumida (la permanencia en la relación de trabajo con el empleador que sufragó

sus estudios o especialización).⁶ Por este motivo, las consecuencias de la ruptura del pacto por parte del trabajador motivan la activación de la indemnización a favor del empleador.

¿Qué pasa en el caso inverso? Recuérdese que, en muchos ordenamientos, la readmisión del trabajador cuyo vínculo es extinguido sin justificación sí puede motivar una orden judicial que contenga el mandato de readmitir al trabajador a su puesto de trabajo. Entonces, es necesario establecer si las previsiones legales del país en donde se presente la controversia contemplan ese supuesto como causal para la reincorporación o readmisión al puesto de trabajo y si, acaso, la indemnización se presenta como alternativa o como complemento de esa opción.

3. Supuestos para la ponderación

Hemos recogido algunos aspectos interesantes de la jurisprudencia comparada, que exponemos aquí dado que la pragmática en España sobre los pactos de permanencia tiene un mayor andamiaje que en el resto de países de Iberoamérica. En particular, nos interesa destacar pronunciamientos referidos a temas que hemos identificado como críticos en el acápite anterior.

Pues bien, fruto de un uso ya antiguo, los pactos de permanencia han alcanzado un desarrollo jurisprudencial significativo dentro del ordenamiento jurídico español. Respecto de un tema asaz polémico, como es la extensión del plazo de permanencia, se ha resuelto que la celebración de este pacto al inicio de la relación laboral determina la invalidez del *periodo de prueba*.⁷ La contradicción existente entre la posibilidad de que el empleador se reservase el uso de la facultad de extinguir el contrato sin las consecuencias de un despido y la restricción, asumida por el trabajador, a la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo, generan una tensión que necesariamente lleva a considerar que la activación del cese por no superarse el periodo de prueba ha quedado excluida.

Otro pronunciamiento notable se produjo respecto al monto indemnizable por el Juez, equiparándolo al daño producido respecto del

⁵ Vid. M. CARDENAL. *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*. Murcia: Universidad de Murcia/Gobierno Vasco- BBK, 1996, p. 360.

⁶ Vid. S. QUIÑONES. *La Libertad de Trabajo*. Lima: Palestra Editores, p. 177 y J. NEVES. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2003, p. 17.

⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1991

coste de la especialización profesional del trabajador más una indemnización complementaria porque el mismo trabajador firmó un contrato de trabajo con otra empresa, competidora de su antiguo empleador.⁸ Este caso demuestra que la indemnización por este concepto es una sanción objetiva y, por tanto, autónoma de otras posibles acreencias que surjan entre las partes del contrato de trabajo, de tal forma que bien puede sumarse a otras deudas del trabajador a la empresa, o bien, puede compensarse con montos que la empresa adeude al trabajador.

La reconducción de estos casos por la judicatura ha puesto en relieve el carácter exigido a los estudios objeto de este tipo de pactos. En efecto, la especialización (como dijimos antes) debe ser objetivamente comprobable y no es suficiente que se impute la causa de este acuerdo a cualquier tipo de formación que pudiera no ser relevante para la *especialización* del trabajador dentro de las funciones a realizar en la Empresa. Así, una indemnización fue reducida al considerarse que incluía parcialmente un gasto en formación "*ordinaria*", vale decir, formación adecuada para que cumpla con las competencias básicas de su perfil ocupacional. En consecuencia, el órgano judicial consideró nula la cláusula del pacto de permanencia referida al monto de la indemnización, al considerarse exagerada.⁹

Por otro lado, la judicatura española validó la activación de la cláusula indemnizatoria frente a la ruptura unilateral de los pactos de permanencia por parte de trabajadores en supuestos en los que la especialización era un resultado comprobable a partir de los estudios realizados por el trabajador beneficiario del acuerdo. Así, por ejemplo, en un caso se indicó que frente a un título genérico de tipo técnico (piloto), los cursos solventados por el empleador añadieron en favor del trabajador conocimientos específicos para el manejo de determinados tipos de aeronaves (contra incendios).¹⁰ En otro caso, un operador ferroviario que renunció al puesto de trabajo antes de que se culmine el plazo de permanencia debió pagar el monto indemnizatorio correspondiente por haber recibido el apoyo económico del empleador para llevar los cursos de formación destinados a obtener un título de conducción de clase mayor a

aquella en la que venía desempeñándose dentro de la relación laboral correspondiente.

Los citados son solamente algunos ejemplos que permiten establecer problemas comunes a la aplicación de los pactos de permanencia en la práctica. Al restringir el derecho de libertad de trabajo de la parte que se benefició de una inversión de su empleador, se entiende que la limitación del derecho fundamental a extinguir una relación laboral para optar por otra distinta debe tener una lectura restrictiva, que garantice que este tipo de acuerdos no sean utilizados bajo formas de abuso del derecho.

Siendo esto así, resulta obvio que la regulación sobre este tema es un aspecto necesario a fin de que el Derecho Laboral acompañe una práctica empresarial que tiene cada vez más uso por parte de empresarios y trabajadores en las categorías descritas con "media" y "alta" calificación. Sin embargo, más allá de esa falta de normas positivas, lo cierto es que los tribunales están llamados a conocer y aplicar la ponderación de derechos fundamentales en este caso, técnica que permitirá enfocar estos conflictos desde una entrada constitucional que asegure la adecuada protección del derecho fundamental de libertad de trabajo.

Creemos que esta perspectiva descarta una visión meramente *contractualista* de los pactos de permanencia; aunque no puede dejarse de lado su sentido pragmático y su fundamento empírico. El acudir a visiones demasiado proteccionistas — que por ejemplo exoneren al trabajador del deber de indemnizar las rupturas unilaterales de estos pactos — podría vaciar de contenido la utilidad práctica de estos acuerdos y obstaculizar su empleo a pesar de los beneficios que reportan a ambas partes del contrato de trabajo.

Resulta necesario, antes de concluir esta reflexión, destacar que los mecanismos de compensación que se aplican en las relaciones laborales encuentran fundamento en la Constitución. Por lo tanto, es importante que no se pierda de perspectiva que los pactos de permanencia tienen punto de partida en un carácter marcadamente equilibrador entre los intereses del trabajador que recibe la formación especial y la empresa que espera beneficiarse de ese incremento cualitativo de su personal. En consecuencia, la aplicación de figuras tutelares, propias del Derecho del Trabajo, en este punto resultan impropias. Así, el principio de irrenunciabilidad estaría fuera de su ámbito

8 Sentencia del Tribunal Supremo Judicial de Baleares de 2 de setiembre de 1991.

9 Sentencia del Tribunal Supremo Judicial de Madrid 6626/2011, de 19 de setiembre de 2011.

10 Sentencia del Tribunal Supremo Judicial de Andalucía 2913/2012, de 18 de octubre de 2012.

de aplicación, toda vez que nos encontraríamos frente a una materia disponible, que de ser correctamente aplicada en un pacto de permanencia representaría en sí misma a un mecanismo de compensación con fundamentos especiales en la libertad contractual.

Por último, lo que se acaba de señalar no hace sino confirmar la necesidad de que la Autoridad Judicial que conozca reclamaciones por el uso (o abuso) de este tipo de pactos aplique criterios que conciben a los derechos fundamentales en juego (libertad contractual y libertad de trabajo) en forma dinámica, a fin de resolver, caso por caso, los conflictos que puedan presentarse.

4. Bibliografía

ALCAZAR, Sara y Ángel VAL TENA
1995 “Los pactos de dedicación exclusiva y permanencia en la empresa” En *Proyecto Social: Revista de relaciones laborales*, número 3, pp. 125-140, Zaragoza.

CARDENAL, Miguel.
1996 *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*. Murcia: Universidad de Murcia/Gobierno Vasco-BBK.

MELLA, Lourdes
2013 “La responsabilidad civil por daños en el contrato de trabajo”. En *XXXIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Girona, 16 y 17 mayo.

PRADOS, Francisco
1980 “Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores” En *Revista de Política Social*, Nº 127, pp. 47-87, Madrid.

QUIÑONES, Sergio.
2007 *La libertad de trabajo: vigencia de un principio y derecho fundamental en el Perú*. Lima: Palestra Editores S.A.C.

SIRVENT, Nancy
2002 *El pacto de permanencia en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch - Universitat de València.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO
2014 *Trabajo Forzoso. Manual para los inspectores del*

trabajo de Perú. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y El Caribe.

WILSON, Walter
1933 *Forced labor in the United States*. New York City: International Publishers.

Sobre el autor

LUIS MENDOZA LEGOAS

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

