

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho Corporativo

La protección de los créditos laborales en el procedimiento
concurzal peruano a la luz de la distinción entre créditos
remunerativos y no remunerativos

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho Corporativo

Autora:

Gabriela Fernanda Regalado Malca

Asesora:

Nathali Aquino Bullón

Lima, 2025

Informe de Similitud

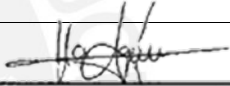
Yo, AQUINO BULLON, NATHALI, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “La protección de los créditos laborales en el procedimiento concursal peruano a la luz de la distinción entre créditos remunerativos y no remunerativos”, del autor(a) REGALADO MALCA, GABRIELA FERNANDA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 14/07/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 15 de julio del 2025

<u>AQUINO BULLON, NATHALI</u>	
DNI: 42509769	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0009-0004-3555-2486	Nathali Roció Aquino Bullon DNI N°42720370

RESUMEN

El presente artículo analiza el tratamiento que se otorga a los créditos laborales en el sistema concursal, en el contexto de una empresa que atraviesa un procedimiento de disolución y liquidación. Al respecto, los créditos laborales gozan, en principio, de un tratamiento privilegiado, al ser reconocidos en el primer orden de prelación, de acuerdo al artículo 42.1 de la Ley General del Sistema Concursal, lo que refleja una intención normativa de priorizar su satisfacción por su estrecha vinculación con la subsistencia del trabajador acreedor. Sin embargo, la práctica jurídica ha introducido una diferenciación entre créditos laborales remunerativos y no remunerativos, asignando únicamente a los primeros su reconocimiento como créditos de primer orden de prelación. Del análisis jurisprudencial realizado se obtiene que esta tesis restrictiva, que excluye a los conceptos no remunerativos del primer orden, ha generado incertidumbre jurídica, arbitrariedad en los pronunciamientos administrativos y protección desigual para los trabajadores, en su rol de acreedores, la cual ha afectado los principios de primacía de la realidad y desconoce el carácter integral del crédito laboral. Del mismo modo, ha sido relevante analizar, en conjunto con la normativa concursal, la normativa constitucional y laboral nacional e internacional como el Decreto Legislativo N° 728, su reglamento y los Convenios N° 95, N° 173 de la OIT. Por lo cual, se concluye que la tesis lata es la que permite una interpretación más garantista y coherente con el marco constitucional, así como que promueve la legitimidad del sistema concursal peruano.

Palabras clave

Créditos laborales, conceptos remunerativos y no remunerativos, prelación de créditos, carácter remunerativo, artículo 42.1 de la LGSC.

ABSTRACT

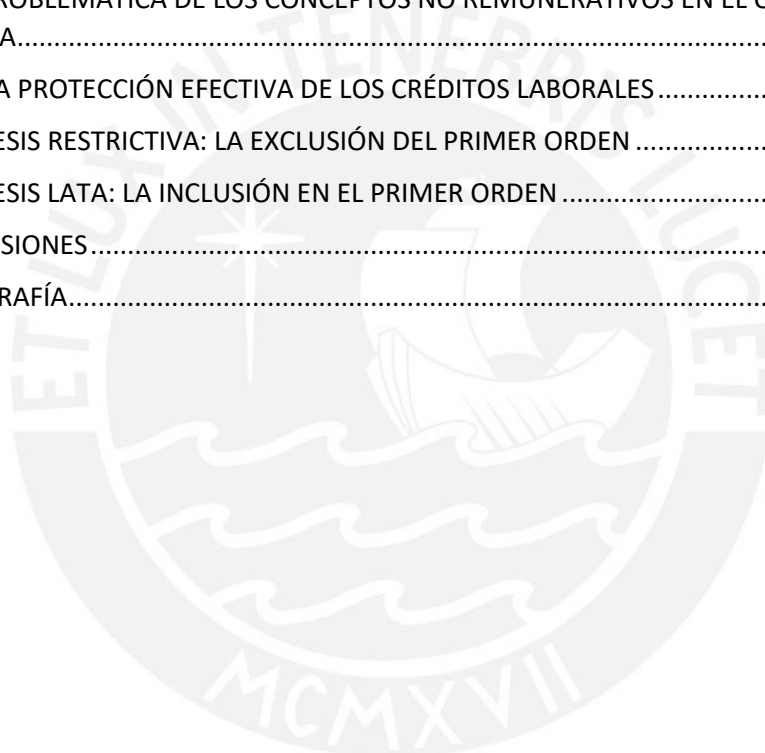
This article analyzes the treatment given to labor claims in the insolvency system, in the context of a company undergoing dissolution and liquidation proceedings. In this respect, labor claims enjoy, in principle, a privileged treatment, as they are recognized in the first order of priority, according to Article 42.1 of the General Law of the Insolvency System, which reflects a regulatory intention to prioritize their satisfaction due to their close link with the subsistence of the creditor worker. However, legal practice has introduced a differentiation between remunerative and non-remunerative labor credits, assigning only the former to be recognized as first priority credits. The jurisprudential analysis shows that this restrictive thesis, which excludes non-remunerative concepts of the first order, has generated legal uncertainty, arbitrariness in administrative pronouncements and unequal protection for workers, in their role as creditors, which has affected the principles of the primacy of reality and ignores the integral nature of the labor credit. Likewise, it has been relevant to analyze, together with the bankruptcy law, the national and international constitutional and labor law, such as Legislative Decree No. 728, its regulations and ILO Conventions No. 95, No. 173. Therefore, it is concluded that the long thesis is the one that allows a more guaranteeing and coherent interpretation with the constitutional framework, as well as promotes the legitimacy of the Peruvian bankruptcy system.

Keywords

Labor credits, remunerative and non-remunerative concepts, priority of credits, remunerative nature, article 42.1 of the LGSC.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	CRÉDITOS LABORALES EN EL MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO CONCURSAL PERUANO	5
2.1.	TRATAMIENTO CONCURSAL DE LOS CRÉDITOS LABORALES.....	5
2.2.	NATURALEZA NORMATIVA DE LOS CRÉDITOS LABORALES APLICABLE AL PERÚ	8
2.3.	RECONOCIMIENTO DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL.....	10
3.	LA DISTINCIÓN ENTRE LOS CRÉDITOS REMUNERATIVOS Y NO REMUNERATIVOS EN LA LGSC	11
3.1.	EI ORDEN DE PREFERENCIA EN LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS.....	12
3.2.	LA PROBLEMÁTICA DE LOS CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS EN EL ORDEN DE PREFERENCIA.....	17
4.	HACIA LA PROTECCIÓN EFECTIVA DE LOS CRÉDITOS LABORALES	19
4.1.	LA TESIS RESTRICTIVA: LA EXCLUSIÓN DEL PRIMER ORDEN	20
4.2.	LA TESIS LATA: LA INCLUSIÓN EN EL PRIMER ORDEN	24
5.	CONCLUSIONES.....	26
6.	BIBLIOGRAFÍA.....	27



1. INTRODUCCIÓN

La forma en que se regulan los créditos laborales en el procedimiento concursal constituye un aspecto central del derecho concursal, dado su vínculo con acreedores vulnerables y la necesidad de asegurar su pago prioritario. En el marco de la Ley General del Sistema Concursal, Ley N° 27809 (en adelante, “LGSC”), los créditos laborales gozan, en principio, de un tratamiento privilegiado, al ser reconocidos en el primer orden de prelación, lo que refleja una intención normativa de priorizar su satisfacción por su estrecha vinculación con la subsistencia del trabajador acreedor. Sin embargo, la práctica jurídica ha introducido una diferenciación entre créditos laborales remunerativos y no remunerativos, asignando únicamente a los primeros su reconocimiento como créditos de primer orden de prelación. Dicha distinción impactaría en la coherencia normativa aplicable al caso y en sus efectos prácticos, ya que podría implicar una restricción a la protección efectiva de los créditos laborales, contradiciendo así los principios que rigen el sistema concursal.

En dicho contexto, el presente artículo tiene como objetivo el análisis del régimen de prelación de los créditos laborales a la luz de la distinción entre créditos laborales remunerativos y no remunerativos. Así, se podría evaluar si dicha distinción y su respectiva prelación es compatible con la finalidad protectora del derecho concursal y si corresponde con una interpretación sistemática de la LGSC. En la misma línea, la pregunta de investigación a la que se pretende responder es la siguiente: ¿La diferenciación entre créditos laborales remunerativos y no remunerativos, establecida en el marco del procedimiento concursal, garantiza una protección coherente y eficaz dentro del régimen de prelación de la LGSC?

Frente a ello, la hipótesis que se plantea es que la diferenciación entre créditos laborales remunerativos y no remunerativos en la LGSC debilita la protección efectiva que el régimen concursal pretende otorgar a los créditos laborales, al restringir el acceso al primer orden de prelación únicamente a ciertos conceptos, lo que desnaturaliza el privilegio que justifica su tratamiento preferente. La relevancia de estudiar el tema planteado se basa en la necesidad de revisar

críticamente la consistencia del tratamiento legal y administrativo de los créditos laborales en el procedimiento concursal, ya que su inadecuada regulación o aplicación puede traducirse en una afectación directa a los derechos de los trabajadores y la finalidad misma del procedimiento concursal: lograr una distribución, equitativa, ordenada y acorde a los principios de justicia material de los bienes de un deudor insolvente.

2. CRÉDITOS LABORALES EN EL MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO CONCURSAL PERUANO

En esta primera sección, se abordará la naturaleza jurídica de los créditos laborales en el contexto del procedimiento concursal peruano, lo que permitirá presentar sus principales tipos. Asimismo, se resaltarán la importancia de la protección normativa que cuentan los créditos laborales. De manera que, se buscará responder a la interrogante respecto a cuál es el fundamento para establecer una distinción en los créditos de origen laboral dentro del procedimiento concursal.

2.1. TRATAMIENTO CONCURSAL DE LOS CRÉDITOS LABORALES

Cuando una empresa atraviesa una situación económica de insolvencia económica en la que ya no le es posible hacerse cargo de sus obligaciones, surge la posibilidad de ingresar a un procedimiento concursal, ya sea para optar por la reestructuración de la empresa o su disolución y liquidación. Este procedimiento, de acuerdo a los artículos I y II del Título Preliminar de la LGSC, tiene como finalidad primordial brindar las condiciones para la recuperación del crédito por parte de los acreedores a través de la asignación eficiente de recursos para maximizar el patrimonio del deudor. Si se opta por la disolución y liquidación, se ingresa a la etapa final del procedimiento, donde se busca la salida ordenada del mercado. Es en esta fase donde cobran especial importancia las reglas de prelación de créditos, pues determinan el orden en que los acreedores serán pagados gracias a la realización de los activos.

Entre estos créditos resaltan los laborales, los cuales gozan de tratamiento preferente frente a otros tipos de deudas. Los créditos laborales son aquellas acreencias que se generan a partir de una relación laboral subordinada entre el trabajador y el deudor concursal. Ello implica que surgen del cumplimiento de las obligaciones laborales como el pago de remuneraciones y beneficios sociales tales como la compensación por tiempo de servicios (en adelante, “CTS”), gratificaciones, vacaciones, etc. Este se encontraría constitucionalmente justificado para cumplir con la finalidad de la remuneración, la cual consta de dos planos. El primero subjetivo o personal, por el que la remuneración debe cubrir las necesidades individuales del trabajador y su familia. Mientras que el segundo se refiere al plano objetivo o material, con el cual el trabajador debería ser capaz de satisfacer las necesidades espirituales y materiales, como el alimento, salud, vivienda, esparcimiento, culturales y otras (Blancas, 2011, p. 518-519).

En ese sentido, Pacheco y Valdez, en relación a las características de los créditos laborales, señalan que los distinguen su privilegio frente a otros tipos de créditos, pues “este privilegio otorga una preferencia o prioridad al crédito laboral para su cobro frente a cualquier otro crédito que tenga el empleador, en el supuesto de una concurrencia de acreedores, es decir, en un proceso concursal” (2021, p. 45). Esta diferenciación, que no se limita al plano concursal, tiene fundamento en que el privilegio laboral mencionado se encuentra sustentado constitucionalmente. Además, dicha preferencia se justificaría en que “el rendimiento económico que hubiese podido tener una empresa se debe al esfuerzo y dedicación vital de sus trabajadores. Además, no se puede olvidar que la remuneración tiene carácter alimentario para el trabajador y su familia” (Pacheco y Valdez, 2021, p. 47). Esto refleja la importancia de los créditos laborales sobre cualquier otro crédito que pueda tener la empresa deudora, incluidos créditos financieros, tributarios o comerciales.

Lo último también hace referencia a otra característica principal de los créditos laborales, conforme ha sido expuesto por el Tribunal Constitucional, la cual es su naturaleza alimentaria; es decir, están destinadas a cubrir necesidades básicas del trabajador y su familia. Ello implica que está vinculado con el derecho

al mínimo vital y el bienestar familiar, lo cual se encuentra protegido constitucionalmente. Así, Mauricio Valdez señala que “es necesario que los trabajadores cobren preferentemente sus salarios sobre el resto de los acreedores de un empleador; pues, tal y como fue señalado, él y su familia viven de tal retribución. Entonces, se puede decir que la preferencia de los créditos laborales se justifica en el carácter alimentario de los ingresos del trabajador.” (2021, p. 14).

Asimismo, se tiene que los créditos laborales gozan del principio de persecutoriedad, lo que significa que pueden ser exigidos incluso frente a la masa activa de un concurso o frente a terceros adquirentes de ciertos bienes del empleador, es decir, frente a garantías reales. Ello permite que se puedan afectar bienes que pertenecieron al empleador, incluso si ahora están en manos de terceros, priorizando así el derecho del trabajador frente al derecho de propiedad del nuevo titular (Mendoza, 2019, p. 6). La persecutoriedad absoluta implica que estos créditos no están sujetos a limitaciones de cuantía en su reconocimiento, salvo disposición legal expresa (Pacheco y Valdez, 2021, p. 43), y que pueden hacerse valer en todo el patrimonio del deudor.

Finalmente, otra característica relevante de hacer mención es que la LGSC permite que los créditos laborales sean reconocidos con la mera presentación de la autoliquidación del trabajador, quien actúa como acreedor. Esto se basa en la necesidad de impulsar el reconocimiento de dicho crédito, simplificando el proceso y permitiendo que sea el deudor quien aporte el valor probatorio, considerando que se encuentra en mejor posición para brindar información frente al trabajador, pues como ha sido desarrollado previamente, se considera que los créditos laborales tienen una alta prioridad y urgencia en su satisfacción.

Por otro lado, de acuerdo al Decreto Legislativo N° 856, los tipos de créditos laborales que existen son los siguientes: las remuneraciones, la CTS, las indemnizaciones y, en general, cualquier otro beneficio que haya sido establecido por ley (1996). Sobre los cuales, la remuneración representa el pago por el trabajo que puede ser en dinero o en especie, mientras que la CTS es “un beneficio social económico (...) que busca que toda persona que deje de laborar

en una institución cuente con un ingreso económico y pueda solventar sus gastos hasta que se pueda reinsertar en otro ámbito laboral” (Díaz, 2021).

En la misma línea, tenemos que las indemnizaciones a favor de los trabajadores son originadas; por ejemplo, por despidos injustificados de acuerdo al artículo 38 de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral; por daños y perjuicios en caso de despidos fraudulentos; por variaciones esenciales en las condiciones de trabajo; o por renuncia por causas atribuibles al empleador. Aunado a ello, están comprendidos como beneficios que han sido reconocidos por la ley, los beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, asignación familiar. Así como, los aportes previsionales impagos a la Administradora de Fondo de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, incluyendo los intereses y gastos.

Al respecto, se observa que la LGSC ha previsto en su artículo 42.1 esta protección al darles el primer orden de preferencia de cobro a los créditos laborales cuando la deudora se encuentra atravesando por un procedimiento de disolución y liquidación. Pues menciona expresamente que tendrán el privilegio de cobro las remuneraciones y beneficios sociales adeudados, los aportes impagos al Sistema Privado de Pensiones o los demás regímenes provisionales. De manera que, incluso en un entorno de insolvencia empresarial, el respeto a los derechos de los trabajadores constituye una obligación jurídica, basada en una necesidad de protección a los trabajadores.

2.2. NATURALEZA NORMATIVA DE LOS CRÉDITOS LABORALES APLICABLE AL PERÚ

Al analizar los créditos laborales es relevante tener en cuenta que existe normativa internacional aplicable a dicha temática. Así, se tiene el Convenio N° 95 de la OIT sobre la protección del salario, ratificado por el Perú. En él se establecen principios sobre la protección del salario, así como el deber del Estado de asegurar su pago en el supuesto de que el empleador caiga en quiebra (1949). Dicho instrumento jurídico refuerza el tratamiento privilegiado de

los créditos laborales en el orden de prelación en situaciones de insolvencia y fortalece características del salario como su carácter inembargable y preferente.

De igual manera se cuenta con el Convenio N° 173 de la OIT sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. Este propone el establecimiento de un privilegio legal para los créditos laborales en procesos de insolvencia y promueve la creación de sistema de garantía para cubrir créditos que aún no han sido pagados (1992). Su relevancia se justifica en que se encuentra diseñado específicamente para situaciones concursales y puede ser usado como parámetro de interpretación para mejorar la legislación nacional existente. Si bien no ha sido ratificado por el Perú, es una fuente doctrinal y puede ser útil a modo comparativo.

A nivel nacional, la prioridad de los créditos laborales data desde la Constitución Política peruana de 1979, que consagró por primera vez de manera expresa la prioridad de estos créditos frente a otras acreencias en caso de insolvencia del empleador, reconociendo la necesidad de proteger al trabajador. Esta idea ha perdurado en la actual constitución, siendo que el artículo 24 establece que “el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador” (CPP, Art. 24, 1993). Así, se tiene que la prioridad en el pago de los créditos laborales se encuentra protegida a nivel constitucional.

Otro instrumento jurídico nacional aplicable es el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, el “Decreto Legislativo N° 728”). En él se definen conceptos remunerativos y no remunerativos, lo cual incide directamente en cómo se clasifican los créditos laborales en sede concursal. Asimismo, se tiene en cuenta que la mencionada norma es aplicada por la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI para establecer qué conceptos califican como remunerativos y así establecer su prelación.

Asimismo, en la normativa peruana resulta aplicable la LGSC, de la cual resalta el artículo 42, en tanto establece el orden de preferencia de créditos en la

liquidación de empresas; el artículo 36, en tanto regula el reconocimiento de crédito dentro del procedimiento concursal, incluyendo la posibilidad de su autoliquidación por parte del acreedor laboral; el artículo 46, al disponer que el crédito reconocido se paga de acuerdo a su prelación y finalmente, el artículo 115, al ser normas específicas sobre el procedimiento de liquidación en el que opera la ejecución de la prelación.

Finalmente, es menester mencionar la importancia de las resoluciones de la Comisión de Procedimiento Concursales y de la Sala Especializada en Procedimiento Concursales del Tribunal del INDECOPI (en adelante, la “Comisión” y la “Sala”, respectivamente). Ello, en razón de que desarrollan cómo se aplica la distinción entre créditos remunerativos y no remunerativos, así como indican en qué casos se admite el privilegio y cuándo se excluye. Estas decisiones administrativas no solo evidencian el criterio interpretativo vigente, sino que también configuran una práctica consolidada que impacta en la determinación del crédito en el orden de prelación dentro del procedimiento concursal.

2.3. RECONOCIMIENTO DE LOS CRÉDITOS LABORALES EN EL PROCEDIMIENTO CONCURSAL

Teniendo en cuenta lo expuesto, la LGSC reconoce lo dispuesto por la norma constitucional y laboral, las cuales les dan un tratamiento preferente a los créditos laborales frente a otro tipo de crédito u obligación que pueda tener el empleador (Boza, 2011). Por ello, es que el reconocimiento de los créditos laborales en el procedimiento concursal cuenta con características propias, de acuerdo al privilegio que tienen sobre los otros tipos de créditos en relación al orden en el pago.

En principio, el reconocimiento de créditos permitirá verificar quienes son los acreedores que serán parte de la Junta de Acreedores y tomen las decisiones respecto al destino del deudor: reestructuración o disolución y liquidación. Del mismo modo, esta etapa de reconocimiento de créditos es de gran importancia porque de ella derivarán los créditos a ser incorporados en el concurso (Palacios,

2022, p. 16). Ante lo cual, se encuentra la Comisión encargada de analizar la existencia, origen, legitimidad y cuantía de los créditos que han sido presentados.

Para dichos efectos, la LGSC admite la aplicación del principio de primacía de la realidad para el reconocimiento de los créditos, de acuerdo a su artículo 40, por el cual se deben primar los hechos sobre las apariencias o las formas contractuales que respalden el crédito. Pues es parte de la protección que requieren estos créditos que ante el incumplimiento de las reglas y normas laborales con el que se pretenda sustraer indebidamente una prestación subordinada de servicios sea sancionado con la invalidez. Como suele ser comúnmente con el contrato de locación de servicios, por el que se pretende encubrir una relación laboral alegando que existe autonomía por una de las partes al prestar el servicio; sin embargo, se tiene como fin eludir el reconocimiento de derechos y obligaciones que surgen de un vínculo laboral (Boza, 2011, p. 363).

Del mismo modo, puede existir una situación completamente opuesta en la que se simule un contrato de trabajo, pero que en la realidad se tenga por objeto el obtener favores indebidamente. Así como los supuestos de contratos sujetos a modalidad o a plazo que esconden una relación de trabajo a plazo indeterminado. De modo que se observa la importancia de mantener la aplicación del principio de la primacía de la realidad, en tanto que garantiza que estos créditos sean desplazados automáticamente del quinto orden (que corresponde a otro tipo de créditos) al primer orden de preferencia. Asegurando igualmente que se reconozcan los beneficios laborales no pagados ni reconocidos por el empleador - deudor.

3. LA DISTINCIÓN ENTRE LOS CRÉDITOS REMUNERATIVOS Y NO REMUNERATIVOS EN LA LGSC

En esta segunda sección, se expondrá el tratamiento que otorga la LGSC al orden de preferencia de los créditos laborales, distinguiendo entre conceptos remunerativos y no remunerativos en los procesos de disolución y liquidación

empresarial. Asimismo, se abordará la justificación normativa de esta distinción, a partir del análisis de la propia LGSC, la doctrina especializada y la jurisprudencia administrativa emitida por la Comisión y la Sala. De igual forma, se analizará la problemática que surge al asignar un orden de preferencia diferenciado a los conceptos no remunerativos, lo cual podría generar tensiones dentro del sistema concursal, afectando la coherencia del régimen de protección de los créditos laborales y debilitando la finalidad garantista que justifica su trato privilegiado.

3.1. EI ORDEN DE PREFERENCIA EN LA DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN DE EMPRESAS

Conforme a los principios de colectividad y proporcionalidad que rigen los procedimientos concursales de acuerdo a lo previsto en el artículo IV y V del Título preliminar de la LGSC, se debe garantizar la participación de la totalidad de los acreedores para decidir la forma de recuperación de los créditos. Sin embargo, la distribución debe realizarse en función al porcentaje de participación que cada crédito representa en la Junta de Acreedores (Resolución N° 0707-2006/TDC-INDECOPI, p. 8)¹. Por lo que, surgen como una excepción los órdenes de preferencia, el cual consta de cinco órdenes, siendo el primero de ellos los créditos de origen laboral y previsional. Mientras que los siguientes, son los créditos de origen alimentario, los créditos garantizados o con garantías reales o medidas cautelares, los tributarios y los que no están comprendidos en los anteriores órdenes.

En ese sentido, a nivel normativo si bien el artículo 42.1 de la LGSC reconoce que los créditos laborales forman parte del primer orden de prelación, este orden de prelación justifica el trato diferenciado entre los acreedores de acuerdo a la naturaleza de cada crédito (Resolución N° 0707-2006/TDC-INDECOPI). Con el que se asegura una distribución racional y predecible de los recursos disponibles, en consideración a la naturaleza del crédito y la protección que el

¹ Expediente N° 124-2001/CRP-ODI-CCPL, Sociedad Industrial Textil S.A. (SITEX). Procedimiento Concursal Ordinario.

ordenamiento jurídico ha considerado necesario para ciertos acreedores. Sin embargo, la normativa no ha desarrollado detalladamente cuáles son los conceptos que deben ser considerados dentro de los créditos laborales. Del mismo modo, no se ha establecido en la norma esta diferencia de conceptos remunerativo y no remunerativo, lo cual ha permitido que la autoridad competente realice interpretaciones mediante la Sala y la Comisión de INDECOPI, al ser la encargada de resolver las solicitudes de reconocimiento de créditos.

En efecto, como menciona Diez-Picazo, los créditos privilegiados implican una ruptura o excepción al principio de igualdad de trato de los acreedores, significando que podrán cobrar de manera previa a los demás acreedores, lo cual denota una preferencia sobre uno de ellos, siendo uno de ellos los créditos laborales como se observa en la LGSC. El mismo tendría un fundamento en razones políticas y que vengan necesariamente ligados a la subsistencia de sus acreedores. Por lo cual, se deben tener comprendidos no sólo los créditos salariales, sino los que provengan de la relación laboral, lo cual incluiría las indemnizaciones por despido, por ejemplo, al tener el mismo origen (1982, p. 303).

Así, como se ha mencionado previamente, en el caso de los trabajadores, su inclusión en el primer orden responde a que el salario cumple una función alimentaria para ellos y sus familias. Asimismo, se puede decir que la prelación se justifica en la medida en que algunos acreedores no tienen la capacidad de negociar mejores condiciones contractuales. Ello, en razón de que no se encuentran en igualdad de condiciones respecto al empleador. Siendo así, se tiene que el diseño normativo expuesto busca equilibrar la eficiencia económica del procedimiento concursal con su legitimidad social.

A pesar de ello, se debe precisar que la Sala ha llevado a cabo una separación entre los créditos laborales, al diferenciarlos entre remunerativos y no remunerativos. Como se observa en la Resolución N° 1473-2013/SDC-

INDECOPI (caso Club Cienciano)², la Sala menciona que los créditos laborales pueden corresponder al primer orden o no, en tanto se encuentren dentro de los supuestos enumerados en el artículo 42.1 de la LGSC (2013, p. 8). En la resolución en materia, se realizó la evaluación de la documentación presentada por el futbolista, sobre la cual se segregaron los conceptos que fueron indicados como no remunerativos, pues habían sido pactados a través de un acuerdo privado entre el Club y el futbolista, y se les otorgó el quinto orden de preferencia. Generando con ello una diferenciación entre los créditos laborales determinado por su carácter remunerativo o no remunerativo. Esto también ha sido apoyado por la jurisprudencia administrativa, limitándose el privilegio del primer orden de prelación únicamente a los primeros.

En ese sentido, a partir de la jurisprudencia se extrae que los créditos remunerativos consisten en la retribución periódica y directa percibida por el trabajador a cambio de la prestación efectiva de sus servicios. Estos son los créditos considerados como esenciales para su subsistencia, por lo cual, obtienen el carácter alimentario. Entre los conceptos más comunes que integran esta categoría están el sueldo mensual, la remuneración básica, las gratificaciones legales ordinarias, horas extras, bonos regulares vinculados al desempeño que hayan sido pactados expresamente en su contrato o en el convenio colectivo. Estos pagos deben tener frecuencia periódica (por ejemplo, mensual o quincenal) y estar claramente ligados al trabajo ejecutado durante ese período (de acuerdo al artículo 6 del Decreto Legislativo N° 728 y al artículo 9 del Decreto Supremo N° 001-97-TR).

Al respecto en la Casación N° 12349-2019-Lima, la Corte Suprema de Justicia señaló que para que un crédito pueda ser considerado de carácter remunerativo debe cumplir con tres requisitos: “i) que lo percibido (cualquiera que sea la denominación que se le dé) sea como contraprestación de los servicios del trabajador; ii) que sea percibida en forma regular; y iii) que sea de su libre disposición, esto es, que el trabajador dentro de su ámbito de libertad pueda decidir el destino que le otorga” (Corte Suprema de Justicia, 2021, fundamento

² Expediente N° 036-2012/SD C-INDECOPI, Asociación Deportiva de Fútbol Profesional, A.D.F.P. Club Cienciano del Cusco. Procedimiento Concursal Ordinario.

décimo primero). Dichas características fueron determinadas como fundamentales al momento de determinar el carácter remunerativo de un concepto, independientemente del calificativo que se haya podido designar, atendiendo al principio de primacía de la realidad. Ello, con la finalidad de determinar finalmente si las bonificaciones extraordinarias por productividad gerencial y sindical tenían carácter remunerativo.

Por otro lado, los créditos no remunerativos son aquellos que, a pesar de nacer de una relación laboral se considera que no constituyen una contraprestación directa por el trabajo que ha sido realizado por el trabajador. Es decir, no retribuyen la prestación de servicios, sino que se vinculan a otros aspectos de la relación laboral, como el término de la relación laboral, el reconocimiento de derechos adquiridos u otras compensaciones. Al respecto, Toyama señala que dentro esta categoría podemos incluir a las indemnizaciones por falta de pago de CTS, muerte o invalidez, despido arbitrario, vacaciones truncas e incluso las propinas (2000, p. 405). En razón a la naturaleza que tienen, la Comisión ha decidido excluirlos del primer orden de prelación previsto en el artículo 42.1 de la LGSC.

Esta diferenciación tiene como justificación principal la necesidad de asegurar un equilibrio entre el principio de protección del trabajo y la seguridad jurídica del proceso concursal. Como se observa en los párrafos precedentes, la jurisprudencia emitida por INDECOPI parte de la idea de que la prelación no puede extenderse indiscriminadamente a todos los conceptos de origen laboral, ya que ello podría desnaturalizar el objetivo del procedimiento: garantizar una liquidación ordenada y equitativa entre los acreedores. En esa línea, el tratamiento preferente se reserva para aquellos créditos que cumplen una función alimentaria y que reflejan una obligación directamente vinculada al rendimiento del trabajador. En este contexto, se argumenta que la diferenciación busca prevenir abusos, priorizar verdaderas deudas salariales y preservar la coherencia del régimen concursal como un sistema de pago escalonado, regido por reglas claras y previsibles para todos los actores involucrados.

A nivel jurisprudencial, a fin de determinar lo que es un crédito de carácter remunerativo y no remunerativo (y por ende, lo que ingresaría dentro del primer orden de prelación) la Comisión analiza diversos criterios interpretativos, entre los que destacan: la regularidad del concepto, su vinculación directa con la prestación efectiva de servicios, su carácter alimentario y su previsión dentro de la normativa laboral como parte de la remuneración ordinaria. Es decir, no es suficiente con que el crédito tenga origen en la relación laboral para que sea considerado dentro del primer orden, sino que debe cumplir ciertos requisitos sustantivos relacionados a la naturaleza del pago en cuestión. Dichos criterios responden a una interpretación más formalista y restrictiva desde una perspectiva de protección efectiva de los derechos del trabajador en el contexto concursal.

En primer lugar, se requiere que el concepto sea regular y periódico. Esto quiere decir, no debe tratarse de bonificaciones esporádicas, asignaciones extraordinarias o pagos excepcionales que no forman parte del salario habitual. Este criterio fue introducido en la jurisprudencia a través de la Resolución N° 039-2002-CD-INDECOPI, pues en la mencionada se precisó que ciertos pagos realizados de manera ocasional, siendo incluso provenientes de la relación laboral, no podían acceder al primer orden por no tener el carácter de remuneración ordinaria.

En segundo lugar, debe existir una relación directa entre el crédito y la prestación dada por el trabajador, excluyéndose así, a las indemnizaciones derivadas de la terminación del vínculo o pagos que compensen daños ocurridos en el campo laboral. Esto fue abordado en la Resolución N° 540-2016/CCO-INDECOPI-AQP (D'IDEA Proyectos S.A.C.)³. En la mencionada se diferenció el monto del crédito reconocido, indicando que solo la parte estrictamente vinculada a la contraprestación laboral podía ingresar al primer orden, mientras que los conceptos accesorios debían ubicarse en orden inferior.

³ Expediente N° 25-2016-01-32/CCO-INDECOPI-AQP. D'IDEA Proyectos S.A.C. c. el acreedor Walter Richard Pérez Calderón. Procedimiento Concursal Ordinario.

En tercer lugar, se evalúa el carácter alimentario del concepto, entendido como su finalidad principal a cubrir necesidades básicas del trabajador y su familia. Este criterio es fundamental para justificar el tratamiento preferente dentro del proceso concursal, pero se aplica de forma restrictiva cuando el concepto no cumple con esa función esencial. Así lo señaló la Sala en la Resolución N° 0648-2022/SCO-INDECOPI (Caso POROMA S.A.C. en liquidación)⁴, al subrayar que la prelación debe aplicarse con criterios estrictos y conforme a lo expresamente previsto en el artículo 42.1 de la LGSC, descartando cualquier extensión automática basada únicamente en el origen laboral del crédito.

Finalmente, la Comisión suele verificar si el beneficio está expresamente contemplado como remunerativo en normas laborales como el TUO del Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento, o en convenios colectivos que formen parte del contrato laboral. En este sentido, como menciona Vilela, la Resolución N° 5405-2015/CCO-INDECOPI (Caso Doe Run Perú), constituye un precedente relevante. En ella se determinó que ciertos conceptos como los pagos por *gain sharing* o paz laboral, aunque no previstos en la legislación laboral general, podrían acceder al primer orden si se acredita su habitualidad, vinculación directa con el servicio y reconocimiento mediante convenio colectivo vigente (2016).

3.2. LA PROBLEMÁTICA DE LOS CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS EN EL ORDEN DE PREFERENCIA

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se observa que existe una división generada por la Comisión y la Sala respecto a los créditos laborales y el orden de prioridad que ocupan en tanto sean considerados como remunerativos, caso contrario pierden el privilegio y van al último lugar de prelación dentro del concurso. Sin embargo, se observa que existe una falta de definición clara y predecible respecto a lo que puede ser remunerativo para la Comisión, lo cual puede crear problemas relativos a la seguridad jurídica de los acreedores. Asimismo, se advierte que esta diferenciación entre los créditos laborales genera una desprotección a los trabajadores.

⁴ Expediente N° 011-2014/CCO-INDECOPI (Cuadernillo de Apelación). Poroma S.A.C. en liquidación. Procedimiento Concursal Ordinario.

De modo que, se observa que la Comisión y la Sala han desarrollado criterios dispares y, en algunos casos, no han logrado desarrollar el fundamento suficiente para llevar a cabo la discriminación de los créditos como remunerativos y no remunerativos. En esa línea, como mencionamos anteriormente, tenemos a la Comisión ha emitido la Resolución N° 5405-2015/CCO-INDECOPI (Caso Doe Run Perú) por la que se han admitido los conceptos de *gain sharing* en el primer orden de preferencia, a pesar de que estos no se encuentran en la ley, basados en la habitualidad y su reconocimiento colectivo. Sin embargo, se tiene que la Sala en la Resolución N° 0648-2022/SCO-INDECOPI (Caso POROMA S.A.C. en liquidación) se llevó a cabo una lectura más estricta y se dejaron afuera conceptos que tendrían una naturaleza evidentemente alimentaria, bajo el argumento que no se encontraban previstos en la LGSC o en la normativa laboral. Por lo cual, se evidenciaría una contradicción por parte de la Comisión al evaluar en un supuesto la existencia de habitualidad, mientras que en el otro supuesto no se lleva a cabo el análisis correspondiente, sino que limita su fundamentación a la literalidad de la norma.

Por otro lado, si bien se tiene como reconocido el principio de primacía de realidad sobre el cual deben primar los derechos de los trabajadores sobre cualquier tipo de forma legal que pueda sostener la relación laboral. La Comisión se basa en el nombre del concepto o del instrumento por el cual ha sido pactada parte de la contraprestación para el trabajador. Como se observa en la Resolución N° 1473-2013/SDC-INDECOPI (caso Club Cienciano), en la cual son excluidos los conceptos pactados en acuerdos privados entre el futbolista (trabajador) y el Club (empleador), sin haber realizado la evaluación referente a si se trataban de pagos habituales y que estén vinculados a su relación laboral. Esta práctica sería contradictoria con el principio, ya que no debería ser suficiente con el calificativo de “bono” o “asignación”, sino que debe realizarse la evaluación sustantiva del crédito para evitar una desprotección de los derechos de los trabajadores.

Del mismo modo, se considera que esta diferenciación está generando una interpretación muy restrictiva respecto al carácter alimentario. Al respecto, si bien

la función alimentaria del crédito es reconocida como el fundamento del primer orden para los créditos laborales la Sala estaría limitando el criterio al descartar conceptos que, aunque no sean salarios sí tienen una influencia o un impacto económico considerable en la subsistencia del trabajador, como son la movilidad habitual, las horas extras que no han sido previstas por la ley, el concepto de *gain sharing* o paz laboral, entre otros. Esta manera de realizar la interpretación no sería coherente con la interpretación pro homine o la jurisprudencia constitucional que exigiría realizar una interpretación favorable para el trabajador cuando existan dudas respecto a la interpretación.

Por último, se observa que esta diferenciación de los créditos entre remunerativos y no remunerativos no se alinea con los estándares internacionales, como al Convenio N° 95 de la OIT relacionada a la protección del salario o al Convenio N° 173, que amplían la noción de créditos laborales que deben ser protegidos ante una situación de insolvencia del empleador. Por lo que, se considera que es posible realizar una interpretación sistemática y finalista que tenga como parte al derecho internacional laboral.

4. HACIA LA PROTECCIÓN EFECTIVA DE LOS CRÉDITOS LABORALES

En consideración de lo expuesto, se denota que existe una oposición de posturas en la práctica jurídica, ya que por un lado el ordenamiento jurídico brinda una protección amplia a todos los créditos que deriven de una relación laboral; sin embargo, en la práctica, la Comisión ha realizado una interpretación restrictiva, por la cual se excluyen los conceptos que son no remunerativos. De ese modo, se observa la existencia de dos posturas, las cuales llamaremos en la presente investigación como “Tesis restrictiva”, por la cual se excluyen créditos derivados de la relación laboral con la justificación de que no son remunerativos. Mientras que, en contraposición, nos encontramos con la “Tesis lata”, la cual admitiría un enfoque más garantista respecto a la protección de los créditos laborales.

4.1. LA TESIS RESTRICTIVA: LA EXCLUSIÓN DEL PRIMER ORDEN

La tesis restrictiva plantea que no todos los créditos derivados de una relación laboral deben ser reconocidos en el primer orden de prelación, sino solo aquellos que tienen carácter remunerativo (aun cuando deriven de la relación laboral). Es en este supuesto que se realiza un análisis de los créditos a fin de verificar si constituyen contraprestación directa por el trabajo realizado y distinguirlos de aquellos que tienen un origen indemnizatorio o previsional. De esta manera, al hacer dicha distinción se le puede otorgar a los primeros el primer orden de prelación mientras que los últimos mencionados son relegados a siguientes órdenes, según corresponda.

El fundamento de esta tesis se puede encontrar en una lectura restrictiva del artículo 42.1 de la LGSC. A partir de esto se tendría que asumir que la normativa busca proteger prioritariamente el salario como fuente de subsistencia del trabajador y, por ende, solo los créditos que retribuyan el esfuerzo laboral de manera directa podrían beneficiarse del primer orden de prelación. Así, quedaría fuera de la inclusión en el primer orden conceptos como CTS, indemnizaciones por despido arbitrario, ciertos beneficios pactados por convenios colectivos (siempre y cuando se determine que no tienen carácter remunerativo), entre otros.

Así, se puede decir que la tesis restrictiva parte de una interpretación literal, en contraposición a una interpretación finalista o teleológica. Ello implica que esta tesis parte del texto expreso de la norma y se limita a su sentido gramatical. La interpretación finalista, por el contrario, atiende a la finalidad o el espíritu de la norma más allá de su literalidad. Desde esta perspectiva, se entiende que el objetivo del artículo 42.1 de la LGSC es proteger al trabajador como acreedor especialmente vulnerable, garantizando que perciba prioritariamente sus derechos económicos derivados de la relación laboral.

La aplicación de esta tesis restrictiva se puede observar en diversa jurisprudencia emitida tanto por la Comisión y la Sala, en el que se realiza un análisis de lo que corresponde calificar como créditos remunerativos y no

remunerativos de acuerdo al criterio esgrimido por las mencionadas, así como su respectiva correspondencia en el orden de prelación dentro del procedimiento concursal. A fin de tener un mejor entendimiento del criterio seguido por la Sala y la Comisión se expondrán algunos casos en los que se advierte la aplicación de la tesis restrictiva.

Así, tenemos en primer lugar, la Resolución N° 1109-2017/SCO-INDECOPI⁵ que detalla el caso entre INCORP Ingeniería y Construcción S.A.C. y Eduardo Chavarría Álvarez. En este caso la Sala admitió como créditos de primer orden las vacaciones, gratificaciones y vacaciones truncas, considerándolos remunerativos. Sin embargo, excluyó de ese mismo orden la bonificación extraordinaria del 9 % prevista en la Ley 29351, declarando que carece de naturaleza remunerativa y ubicándola en el quinto orden de prelación.

En segundo lugar, se tiene la Resolución N° 0247-2024/SCO-INDECOPI⁶ que resuelve en caso de la empresa Sirius Seguridad Privada Sierra Central S.A.C. contra el acreedor Bernaldo Alejandro Carlos Trinidad. En dicha resolución, aunque se discierne sobre reconocimiento de créditos, la Sala revoca parte de lo resuelto por la Comisión al declarar contingentes créditos no propiamente remunerativos. Con ello, la Sala excluye del orden preferente esos conceptos.

En tercer lugar, se cuenta con la Resolución N° 1363-2016/SCO-INDECOPI⁷ que sigue el caso entre la empresa Doe Run Perú S.R.L. en liquidación y el acreedor Alberto Baldeon Daviran. En esta resolución, la Sala rechazó el reconocimiento de créditos por conceptos como reintegros por aumento de remuneraciones y bonificación extraordinaria del 9 % de la Ley 29351, alegando que no se había acreditado su carácter remunerativo.

⁵ Expediente N° 034-2016/CCO-INDECOPI-01-178. INCORP Ingeniería y Construcción S.A.C. Procedimiento Concursal Ordinario.

⁶ Expediente N° 076-2024/CCO-INDECOPI-01-79. Sirius Seguridad Privada Sierra Central S.A.C. c. el acreedor Bernaldo Alejandro Carlos Trinidad. Procedimiento Concursal Ordinario.

⁷ Expediente N° 033-2010/CCO-INDECOPI-01-137. Doe Run Perú S.R.L. en liquidación c. el acreedor Alberto Baldeon Daviran. Procedimiento Concursal Ordinario.

Por su parte, la Comisión también ha aplicado la tesis restrictiva en diversos casos como la Resolución N° 378-2018/CCO-INDECOPI que resuelve el caso de la empresa Servicios Mineros Gloria S.A.C. en liquidación contra el acreedor Juan Cancio Salvador Poma. En dicho caso la Comisión otorgó el quinto orden de preferencia a créditos del trabajador derivados de una indemnización por daños y perjuicios por daño moral al considerar que en aplicación del artículo 42.1 de la LGSC los mencionados no tendrían carácter remunerativo.

Asimismo, a través de la Resolución N° 950-2017/CCO-INDECOPI en el que se analiza el caso entre la Compañía Embotelladora del Pacífico S.A. en liquidación y Jaime Jorge Esparza de Pomar, la Comisión demuestra la aplicación de la tesis restrictiva. Ello pues otorgó el quinto orden de preferencia a los intereses que habían surgido del concepto “indemnización especial”, haciendo una clara diferenciación respecto de otros créditos de primer orden de prelación que serían remunerativos.

Ahora, si bien pertenece a un área temática diferente se tiene también que la Sala Especializada en Defensa de la Competencia (en adelante, “Sala DC”) también ha aplicado en diversas ocasiones la tesis restrictiva al decidir sobre casos que inciden en procedimientos concursales. Así, por ejemplo, en la Resolución N° 1423-2013/SC1-INDECOPI, caso Doe Run Perú S.R.L. y acreedor Eliseo Arturo Cucho Alvino, esta declaró la nulidad de oficio de una resolución emitida por la Comisión (Resolución N° 5758-2012/CCO-INDECOPI) al considerar que esta última había otorgado el primer orden de prelación indebidamente al crédito reconocido como “bono extraordinario Ley 29351 (9%)”. La Sala DC, en dicha línea, concluyó que a partir de la lectura del artículo 42.1 de la LGSC no se podía considerar el crédito como uno de carácter remunerativo y en ese sentido, le otorgó el quinto orden de preferencia.

Toda la jurisprudencia expuesta demuestra que diferentes instancias de INDECOPI han aplicado la tesis restrictiva como criterio al resolver casos administrativos y determinar el orden de prelación de diversos créditos laborales, diferenciándolos entre remunerativos y no remunerativos.

La problemática que plantea la aplicación de esta tesis se fundamenta en que reduce significativamente el amparo legal de derechos laborales esenciales que forman parte del contenido mínimo de una relación laboral. Así, se puede decir que a través de la aplicación de los criterios detrás de la tesis restrictiva se generan problemáticas que inciden a nivel normativo, interpretativo y práctico. En primer lugar, a nivel normativo se puede argumentar que esta tesis vulnera el principio consagrado en el artículo 23 de la Constitución a través del cual se protege el trabajo como objeto de atención preferente por parte del Estado. Esto, pues se desconoce el carácter integral de los derechos laborales al fragmentar la tutela otorgada a nivel constitucional. De igual manera se tiene que la tesis va en contra del principio pro operario por el cual se tiene el deber de las autoridades estatales de interpretar y aplicar las normas en favor del trabajador.

En segundo lugar, a nivel interpretativo se podría generar una situación de asimetría material entre trabajadores acreedores que tienen tanto créditos de carácter remunerativo como no remunerativos pendientes de pago. Para entender mejor esta problemática se plantea un ejemplo. La empresa ABC S.A.C. ha decidido someterse a un proceso concursal para la disolución y liquidación de la misma, correspondiendo realizar pagos a diversos acreedores que aún mantienen créditos pendientes, entre los que se encuentran tantos trabajadores que habían sido cesados previamente a la disolución de la empresa y trabajadores que al momento de la disolución aún se encontraban en planilla. En este supuesto, mientras que a los trabajadores cesados con anterioridad aún quedaba pendiente el pago de sus indemnizaciones y CTS, los trabajadores que aún se encontraban en planilla previo a la disolución de la empresa quedaba pendiente el pago de sus últimas remuneraciones.

Al aplicar la tesis restrictiva ante un proceso concursal seguido por la empresa ABC S.A.C. se estaría diferenciando entre los trabajadores acreedores, otorgándole un orden de prelación primero a los trabajadores en planilla hasta los últimos momentos previo a la disolución y se estaría relegando a los trabajadores previamente cesados a un orden siguiente, no necesariamente consecutivo.

En tercer lugar, a nivel práctico se podría añadir que la aplicación de la tesis restrictiva dificulta la labor de la Comisión y la Sala, quienes deben analizar caso por caso a fin de determinar qué créditos son remunerativos o no remunerativos según se van presentando. Aunado a ello, se observa que las mencionadas no mantienen criterios uniformes para decidir el carácter que tiene un crédito, aumentando la inseguridad jurídica, la arbitrariedad de las conclusiones y reduciendo la previsibilidad de las decisiones administrativas. Esto a su vez puede derivar en reclamos y la judicialización innecesaria del proceso.

4.2. LA TESIS LATA: LA INCLUSIÓN EN EL PRIMER ORDEN

La tesis lata por su parte plantea que todos los créditos derivados de una relación laboral deben ser reconocidos en el primer orden de prelación, independientemente de si poseen carácter remunerativo o no. A través de esta tesis no es necesario un análisis de la naturaleza de los créditos laborales pues no se aplica ninguna distinción. Ello permite que los trabajadores acreedores puedan acceder al pago de sus créditos pendientes de manera prioritaria frente a otros créditos que se encuentren pendientes de pago siempre y cuando sus créditos surjan del vínculo laboral.

Esta tesis se fundamenta en una interpretación extensiva del artículo 42.1 de la LGSC a través de la que se pretende aplicar una visión finalista y garantista del régimen concursal. Ello, en sentido que se reconoce la intención del legislador de otorgarle un tratamiento preferente al trabajador como sujeto especialmente protegido por el ordenamiento jurídico no solo a nivel nacional (constitucional), sino también a nivel internacional. En base a ello también se puede indicar que esta tesis se apoya en el bloque de constitucionalidad al no restringir la protección otorgada a través del artículo 23 de la Constitución y de tratados internacionales a los que se sujeta Perú como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En ese sentido parte de la doctrina se ha expresado en apoyo de la tesis lata, siendo uno de ellos Claudia Cermeño quien plantea que una interpretación restrictiva no fluye del artículo 42.1 de la LGSC ni del Decreto Legislativo N° 856, pues de lo contrario habría utilizado el término remunerativo en lugar de créditos

de manera general (2021, p. 167). Mauricio Valdez también concluyó en dicha línea al señalar que limitar el privilegio del orden de prelación preferente de los créditos laborales resulta inviable porque perjudica a los trabajadores, quienes hicieron posible la producción de la empresa y merecen prioridad en el pago. Favorece injustamente a otros acreedores sin restricciones, asigna el riesgo de insolvencia a la parte más débil y vulnera el principio de no regresividad, al reducir la protección ya reconocida a los derechos laborales (2021, p. 21).

Se tiene que la finalidad del procedimiento concursal debe contar con un enfoque de justicia social que reconozca la posición del trabajador frente a otro tipo de acreedores, por lo cual, se encuentra respaldado que los trabajadores cuenten una posición prioritaria, ya que todos derivan del mismo vínculo de subordinación y el pago de sus créditos representa una función de protección al bienestar del trabajador. Con lo cual, se propone esta interpretación fundada en el principio pro operario, ya que brinda una mayor protección al trabajador. Del mismo modo, esta interpretación sería coherente con el principio de unidad del crédito laboral, con la cual se comprende que tanto el salario como los beneficios son una unidad inseparable, pues ambas tienen como finalidad brindar sustento al trabajador y su familia.

Por otro lado, la tesis lata encuentra su sustento en diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en los que se ha reconocido la protección especial con la que cuentan. Por ejemplo, en la Sentencia N° 976-2001-AA/TC, el Tribunal aseguró que los derechos laborales no pueden ser reducidos por interpretaciones restrictivas, ya que cuentan con un contenido constitucionalmente protegido. Del mismo modo, el Convenio N° 173 de la OIT referida a los créditos laborales en casos de crisis del deudor, establece que no debe existir una diferenciación entre los créditos salariales, indemnizaciones y demás beneficios que han sido reconocidos legalmente, cuando deriven de la relación laboral entre el deudor y acreedor.

Aunado a ello, la interpretación amplia es coherente con el ordenamiento jurídico, ya que permite una interpretación armónica del derecho laboral, constitucional y concursal. En vista a que se reconoce que el trabajo es un derecho fundamental

que garantiza la subsistencia y la dignidad de todas las personas, por lo cual sería contradictorio a la protección integral brindada que en sede concursal se divida el crédito laboral y se le otorgue un tratamiento diferenciado. Igualmente, esta interpretación evitaría que se continúen las prácticas contradictorias que han surgido al tratar de clasificar los créditos según su carácter remunerativo, práctica que ha devenido en arbitrariedades administrativas. En ese sentido, se alega por un trato igualitario al contar con la misma finalidad: la subsistencia del trabajador y su familia, con el cual se respalda el trato homogéneo.

De modo que, aplicar esta tesis fortalecería la protección de los derechos laborales, así como brindaría mayor seguridad y predictibilidad al procedimiento concursal. Pues, eliminando estas categorías ambiguas se agilizaría el procedimiento, junto con el reconocimiento y cancelación de dichos créditos. Así como, los conflictos en torno a ellos, con lo cual se dilatará el procedimiento. Además, esta tesis puede brindar legitimidad al sistema concursal, pues se percibirá como un mecanismo o herramienta que también promueve la justicia, así como el respeto por los derechos fundamentales. Más aún como lo es en un contexto adverso de la liquidación de una empresa en crisis patrimonial, con lo que se refuerza la protección al trabajador en este aspecto.

5. CONCLUSIONES

En primer lugar, los créditos laborales gozan de un tratamiento jurídico especial dentro del procedimiento concursal peruano, a razón de su naturaleza alimentaria, respaldo constitucional y vínculo con la protección a los derechos de los trabajadores. El reconocimiento de este privilegio encuentra su justificación en su naturaleza jurídica y normativa, incluyendo estándares internacionales que respaldan la necesidad de garantizar la efectiva protección del salario y de los trabajadores ante la insolvencia del empleador.

De modo que, la diferencia entre los créditos remunerativos y no remunerativos establecida por la autoridad concursal, evidencia criterios dispares y en ocasiones contradictorios, los cuales pueden debilitar la finalidad protectora. Del mismo modo, genera inseguridad jurídica y debilita la protección del efectiva de

los derechos laborales. Además, como se observa, esta interpretación restrictiva de los créditos laborales sería contradictoria a los principios de primacía de realidad e interpretación pro homine.

Por lo que, se vuelve necesaria una interpretación más coherente, sistemática y garantista que reconozca como prioritarios todos los créditos derivados de la relación laboral, lo cual sería coherente con el ordenamiento constitucional. Con lo cual, se afirma que el reconocimiento de los créditos laborales sin distinción se encuentra alineado a los estándares internacionales, como son el Convenio N° 173 de la OIT. Ofreciendo una solución más coherente y eficaz al reconocer la unidad del crédito laboral. Así como, reforzando la legitimidad del sistema concursal al ubicar al trabajador como prioridad brindándole previsibilidad y celeridad en el reconocimiento.

6. BIBLIOGRAFÍA

Blancas Bustamante, C. (2011). *La Cláusula del Estado Social en la Constitución: Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Fondo Editorial PUCP.

Boza Pró, G. (2011). *Los créditos laborales en el sistema concursal peruano*. Homenaje Aniversario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado de <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Homenaje-bodas-de-plata-full-355-375.pdf>

Cermeño, C. (2020). Créditos laborales y empresas en concurso. *Revista Laborem* N° 23-2020. <https://www.sptdss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem23-10.pdf>

Congreso de la República. (1996, 25 de septiembre). *Decreto Legislativo N° 856, Precisan alcances y prioridades de los créditos laborales*.

Congreso de la República. (1997, 27 de marzo). *TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral*.

Congreso de la República. (1997, 1 de marzo). *TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Supremo N° 001-97-TR*.

Congreso de la República (2022, 26 de julio). *Ley General del Sistema Concursal. Ley N° 27809*.

Constitución Política del Perú [CPP]. (1993). Constitución Política del Perú.

Convenio N° 95 de la OIT sobre la protección del salario. 1 de julio de 1949.

Convenio N° 173 de la OIT sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. 3 de junio de 1992.

Corte Suprema de Justicia. (2021, 11 de noviembre). Casación N° 12349-2019-LIMA. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/08/Casacion-laboral-12349-2019-Lima-LPDerecho.pdf>

Díaz, P. (14 de septiembre de 2021). *Todo lo que necesitas saber sobre la CTS*. PUCP - Portal administrativo. Recuperado el 08 de junio de 2025 de <https://administrativo.pucp.edu.pe/noticias/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-la-cts/>

Díez-Picazo L. (1982). Los créditos privilegiados en el concurso de acreedores. *Civitas: Fundación Universidad-Empresa*, 293 – 311.

Mendoza, L. (2019). *La persecutoriedad del crédito laboral y su afectación al derecho de propiedad adquirido de buena fe*. [Tesis para optar por el grado de Magíster en Derecho de la empresa con mención en gestión empresarial]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Pacheco L. y Valdez, M. (2021). La persecutoriedad de los créditos laborales. *Revista de Derecho*, 2(2021), 41–81.

Palacios, E. (2022). *El reconocimiento de créditos laborales en sede concursal como mecanismo de protección efectiva de los derechos del trabajador*. [Tesis para optar por el Título de Abogado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4784>

Resolución N° 0707-2006/TDC-INDECOPI. (2006, 29 de mayo). Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3621436/RESOLUCIÓN%20N°%200707-2006-TDC-INDECOPI.pdf.pdf>

Resolución N° 0247-2024/SCO-INDECOPI. (2024). Sirius Seguridad Privada Sierra Central S.A.C. c. el acreedor Bernaldo Alejandro Carlos Trinidad. Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual.

Resolución N° 1473-2013/SDC-INDECOPI. (2013). A.D.F.P. Club Cienciano del Cusco. Tribunal de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual.

Resolución N° 540-2016/CCO-INDECOPI-AQP. (2016). D'IDEA Proyectos vs. Walter Richard Pérez Calderón. Comisión de la Oficina Regional del Indecopi-Arequipa.

Resolución N° 950-2017/CCO-INDECOPI. (2017). Compañía Embotelladora del Pacífico S.A. en liquidación vs. Jaime Jorge Esparza de Pomar. Comisión de Procedimientos Concursales.

Resolución N° 1363-2016/SCO-INDECOPI. (2016). Doe Run Perú S.R.L. en liquidación vs. Alberto Baldeón Daviran. Sala Especializada en Procedimientos Concursales.

Resolución N° 0648-2022/SCO-INDECOPI. (2022, 23 de diciembre). POROMA S.A.C. en liquidación. Sala Especializada en Procedimientos Concursales. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6329533/5561470-resolucion-n-000648-2022-sco-indecopi.pdf?v=1715354772>

Resolución N.° 5405-2015/CCO-INDECOPI. (2015). Doe Run Perú.

Resolución N° 378-2018/CCO-INDECOPI. (2018). Servicios Mineros Gloria S.A.C. en liquidación vs. Juan Cancion Salvador Poma. Comisión de Procedimientos Concursales.

Resolución N° 1423-2013/SC1-INDECOPI. (2013). Doe Run Perú S.R.L vs. Eliseo Arturo Cucho Alvino. Sala Especializada en Defensa de la Competencia.

<https://servicio.indecopi.gob.pe/buscadorResoluciones/getDoc?docID=workspace://SpacesStore/6c50df46-6bba-4f22-bc56-5df2af0de7ba>

Resolución N° 1109-2017/SCO-INDECOPI. (2017). INCORP INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C vs Eduardo Chavarria Álvarez. Sala Especializada en Procedimientos Concursales.

Tribunal Constitucional. (2003). Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. 976-2001-AA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>

Toyama, J. (2000). La calificación de los ingresos del trabajador ¿Cuáles son los criterios que deben seguirse? *Ius Et Veritas*, 10(20), 396-412. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15946>

Valdez, M. (2021). *El carácter absoluto del privilegio de los créditos laborales y su persecutoriedad en el ordenamiento peruano*. [Tesis para optar por el Título de Abogado]. Universidad de Piura.

Vilela Carbajal, J. (2016). El reconocimiento de créditos laborales en sede concursal. Especial referencia al gain sharing y a la paz laboral. *Dialogo con la jurisprudencia*. [https://www.normaslegalesonline.pe/CLP/contenidos.dii/Doctrina/1302653/1599757/1599764/1599777/1599785/1599786?fn=document-frame.htm\\$f=templates\\$3.0](https://www.normaslegalesonline.pe/CLP/contenidos.dii/Doctrina/1302653/1599757/1599764/1599777/1599785/1599786?fn=document-frame.htm$f=templates$3.0)