

El autor realiza un profundo e interesante análisis del principio laboral de *condición más beneficiosa*, ubicándolo dentro del sistema jurídico peruano. Examina los requisitos que resultan necesarios para su aplicación y que constituyen a la vez también sus límites. Analiza sus posibilidades de concreción en los derechos que pueden ser invocados por el trabajador dependiendo de la fuente de la cual emanen.

Una de las instituciones más controvertidas del Derecho Laboral es el principio de *condición más beneficiosa* (C+B), en especial en lo relativo a su ámbito de aplicación, esto es, si el principio se aplica sólo respecto de derechos nacidos de actos no normativos o también respecto de actos normativos.

Sobre el particular, se ha elaborado en doctrina varias teorías para justificar el marco de actuación de este principio, sin que ninguna de ellas se haya impuesto sobre las demás. Por esto y dado su carácter controvertido, son pocas las Constituciones que lo reconocen (en Hispanoamérica sólo las Constituciones de Brasil, Colombia y Guatemala lo regulan pero para supuestos específicos y excepcionales).

Es por estas razones que la aplicación del principio ha generado interesantes discusiones entre los estudiosos del Derecho Laboral y ha sido utilizado de manera indiscriminada e inimaginable por la jurisprudencia nacional —en sus “considerandos” —para resolver diferentes casos. Por último, cuando la normativa lo ha querido recoger, lo hizo de manera deficiente. El presente trabajo no pretende salvar la discusión sobre el tema. Inevitablemente nos adscribiremos a una de las teorías. Pretendemos aclarar el panorama, analizar los opuestos de coincidencia en doctrina, descartar los aspectos donde la aplicación del principio carece de fundamento teórico y, sobre todo, contribuir a un adecuado manejo del mismo por parte de legisladores y juristas nacionales.

I. ALCANCE DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

La C+B supone la conservación de los derechos nacidos de actos no normativos (ora hayan nacido del contrato de trabajo ora se hayan incorporado a su nexo contractual en los casos de un beneficio individual consolidado en el transcurso del tiempo), siempre que no contravengan disposiciones de orden público. Así, la aplicación del principio conlleva a mantener derechos de los trabajadores frente a una sucesión normati-

va, convencional o acto no normativo (ya sea ésta expresa o tácita). Por ello, se habla de derechos adquiridos —en tanto se mantienen— en la aplicación de la C+B.

El fundamento de la C+B lo encontramos en el carácter protector del derecho del trabajo y por el cual se considera que los derechos de los trabajadores sólo pueden ser desplazados por una norma o acto no normativo que contenga mayores beneficios o sea más beneficiosa. Aquí nos encontramos con la llamada tendencia progresiva del Derecho Laboral que busca mantener o superar los derechos de los trabajadores.

En nuestro país, el Código Civil de 1936 permitía, como regla general, la conservación de los derechos adquiridos por una norma A que había sido derogada por una norma B (art. 1824). Así, en el marco normativo precedente a 1984, los derechos adquiridos por una norma podían ser conservados ante un supuesto de sucesión normativa, principio que regía para todo el ordenamiento jurídico. Esto implicaba una “ultraactividad de la normativa bajo cuya aplicación inmediata se originó el derecho adquirido”¹.

El Código Civil de 1984 cambió el panorama normativo. Previo a ello, la Constitución de 1979, en su art. 187 establece que las normas son irretroactivas, salvo supuestos especiales (laboral, tributario y penal en cuanto sean más beneficiosas para el trabajador, contribuyente o reo respectivamente). Luego, el art. III del Título Preliminar del Código Civil indica que “la ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes”.

De esta forma, hoy rige en nuestro ordenamiento jurídico la llamada teoría de los hechos cumplidos y no hay posibilidad, en términos generales, de conservar derechos adquiridos por la normativa precedente. Esto, en verdad, se deduce de lo expuesto en el Código Civil, pues la Constitución no se pronuncia expresamente sobre el tema de los derechos adquiridos (no establece un límite entre la aplicación inmediata de la norma y la retroactiva)².

Jorge Luis
Toyama

Miyagusuku
es alumno del

Noveno Ciclo de la
Facultad de
Derecho de la
Pontificia
Universidad
Católica del Perú

Esta regla se debe aplicar al Derecho Laboral por que en él no hay norma que regule los supuestos de sucesión normativa (aplicación supletoria del Código Civil según sus propias disposiciones). Sin embargo, debemos notar que hay quienes niegan esta posibilidad.

En efecto, hay una tendencia que indica que la disposición del Título Preliminar del Código Civil se aplica al Derecho Laboral con reservas; se afirma que la supletoriedad sólo es posible en tanto la norma que suple (el Código Civil) sea compatible con la naturaleza del campo al cual se pretende aplicar (*Neves Mujica, Ermida Uriarte*). Así, la aplicación inmediata de las normas no puede ser admitida porque contraviene la tendencia progresiva del Derecho Laboral (lo normal es encontrarse frente a una sucesión mejorativa) y, sobre todo, el principio protector que busca mantener los derechos de los trabajadores.

Por nuestra parte, creemos que la disposición del Código Civil se aplica en defecto al área laboral, no existiendo incompatibilidad entre el Derecho Laboral y el Derecho Civil: estamos ante una

sucesión normativa en ambos casos. Nos encontramos frente a normas de orden público que indican la vigencia de las normas en el tiempo y que éstas deben ser aplicadas “directamente”. No hay, en este caso, al aplicar la teoría de los hechos cumplidos, un atentado contra la naturaleza del derecho del trabajo.

De otro lado, la tendencia progresiva del Derecho Laboral está siendo cuestionada a propósito de la flexibilización o desregulación. La crisis, el cambio de condiciones productivas, la nueva tecnología incorporada a las empresas, el fenómeno de la destipificación, la doctrina del equilibrio interno del convenio colectivo, etc., generan nuevos abanicos de posibilidades en cuanto a regulación normativa, donde ella más que “mejorar” busca adecuarse a las situaciones descritas.

La aplicación ultraactiva o retroactiva de una norma sólo es posible si el ordenamiento lo reconoce expresamente. Así, la vigencia retroactiva de una norma (en tanto sea más beneficiosa) es posible porque existe una disposición en este sentido (art. 187 de la Constitución de 1979). Aún más, no se puede aplicar un principio cuan-

do hay una norma —si bien supletoria pero no incompatible al Derecho Laboral— que expresamente no permite su aplicación (aquí no es posible interpretar el silencio positivo de una norma).

De esta manera, la C+B no puede ser aplicada en tanto hay prohibición en la sucesión legal o convencional, en los supuestos donde la normativa guarda absoluto silencio³. Los principios del Derecho Laboral son “lineamientos que informan o inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de normas, la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos”⁴. Será entonces necesaria la existencia de una cláusula expresa que mantenga los derechos contenidos en la normativa anterior para aplicar la C+B.

Por ello, y adelantando lo que será desarrollado más adelante, creemos que la aplicación de la C+B está circunscrita respecto de derechos nacidos de actos no normativos, esto es, de un contrato de trabajo o incorporados al mismo por una suerte de consolidación en el transcurso del tiempo de un beneficio individual.

La única posible referencia existente en nuestro ordenamiento positivo sobre el tema de la C+B respecto de derechos nacidos de actos normativos la encontramos en el art. 29 del D.S. 011-92-TR, reglamento del D.L. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) y que también se analizará después.

II. REQUISITOS APLICATIVOS

La aplicación de la C+B no es inmediata, requiere de la participación de varios elementos para asegurar su vigencia. Seguidamente, desarrollaremos los supuestos que deben verificarse para aplicar este principio laboral.

a) Estamos ante un supuesto de sucesión peyorativa. La norma o acto no normativo posterior contiene derechos menores que los adquiridos por el acto no normativo primigenio, debiendo mantenerse los derechos nacidos por este último. Entonces, hay una eliminación del acto que contiene determinados derechos (*Martín Valverde*), pero éstos no dejan de ser gozados por los trabajadores en cuanto más ventajosos. Sobre este punto la doctrina es unánime en admitir este requisito.

b) El derecho que se conserva debe haber nacido de un contrato de trabajo o de la consolidación por el transcurso del tiempo de un beneficio individual. Es en este aspecto donde se generan

La crisis hace
que se busque
adecuamiento
antes que
mejora-
miento.

los mayores desacuerdos en doctrina. Algunos consideran que la C+B puede aplicarse no sólo frente a derechos nacidos de actos no normativos; además, sería posible su aplicación frente a derechos originados en una ley o convenio colectivo.

La conservación de los derechos sólo puede darse frente a derechos adquiridos por un acto no normativo porque: 1) la normativa prohíbe la aplicación del principio para otros supuestos y; 2) el derecho que busca ser “permanente” en tanto más favorable debe haber nacido de actos no normativos.

Desarrollaremos la segunda de las razones (sobre la primera véase supra). La C+B supone la tutela de los derechos adquiridos y, al ser un derecho cuya titularidad es individual, sólo puede ser invocada respecto de derechos nacidos en el haz de relaciones jurídicas individuales. Entonces, los derechos que tiene un trabajador en virtud de una ley o un convenio colectivo no pueden ser conservados por el *ad infinitum* mejorativamente a título de la C+B, salvo que la norma lo indique expresamente. Por eso, coincidimos con *Raso* cuando afirma que:

“La relación de trabajo está regulada por la coexistencia de normas de diferente origen y jerarquía, expresión de diferentes centros de poder: la validez de cada norma está necesariamente ligada al centro de poder que la dictó y que en todo momento puede modificarla”⁵.

En el siguiente capítulo profundizaremos este tema, destacando cada uno de los supuestos aplicativos de la C+B.

c) Al igual que el principio de norma más favorable, la C+B tiene límites (materiales, aplicativos e instrumentales). En primer término, la C+B tiene un límite material: la conservación de los derechos debe estar sustentada en un acto no normativo válido.

De otro lado, el límite instrumental que tiene la C+B ya ha sido expuesto precedentemente: sólo puede aplicarse respecto de derechos nacidos de actos no normativos que luego son desplazados por una ley o un convenio colectivo o acto no normativo posterior.

Finalmente, hay un límite aplicativo. Aquí nos encontramos ante los criterios que deben ser

tenidos en consideración para comparar la “ventaja” o el “beneficio” entre los actos. Este tema ha sido desarrollado por *Neves Mujica*⁶ sobre todo en los supuestos donde no es posible determinar fácilmente si la norma derogante contiene disposiciones más ventajosas.

Las teorías del conjunto (comparación global de las normas), acumulación (comparación de cláusulas o disposiciones) e inescindibilidad (comparación por instituciones) pretenden dar respuesta a este punto. Siguiendo a la mayor parte de la doctrina (por todos, *Valdes Dal Re*), consideramos que la comparación para supuestos difíciles de apreciación mejorativa debe ser en función de la última de las teorías porque con ella se compara instituciones homogéneas y genera, o al menos pretende hacerlo, menor contradicción en la aplicación de las normas.

d) El derecho reclamado por el trabajador debe ser efectivamente gozado. No cabe la posibilidad de ejercitar la C+B respecto de un derecho expectatio (esto es una diferencia con el principio de irrenunciabilidad). De esta manera, sólo pueden invocar el principio los trabajadores que vinieron disfrutando el beneficio contenido en el acto no normativo.

e) La aplicación de la C+B es posible respecto de todo derecho concreto ejercido por el trabajador. En palabras de *Sala Franco*⁷, la C+B puede “tener cualquier contenido (salarial, asistencial, etc.) sin limitación alguna, incluido el poder de dirección del empleador”.

f) Por último y a suerte de resumen, el principio en relación a su regulación en nuestro ordenamiento puede:

1. Ser aplicado en los casos de silencio normativo. Por ello, sólo es aplicable frente a derechos nacidos de actos no normativos.
2. Ser aplicado en los casos en que la norma lo indique expresamente (un convenio colectivo a una ley) donde se necesita una cláusula *ad personam* para que sea posible la conservación de los derechos. Aquí existe un respeto por los derechos adquiridos por mención expresa de la norma.

Como vemos, la aplicación del principio comprende la existencia de varios requisitos. Es, de los principios laborales, el que más requerimientos necesita para asegurar su vigencia sin que algunas de ellas no deje ser materia de controversia en doctrina.

Las normas
no se perpetúan en el
contrato de
trabajo

III. AMBITO MATERIAL DE APLICACIÓN DE LA C+B

A continuación describiremos tres supuestos en donde se discute la aplicación del principio de C+B: derechos nacidos de actos no normativos, de una ley y de un convenio colectivo.

a) *Derechos nacidos de actos no normativos*

La doctrina de manera unánime coincide en señalar que la C+B se aplica frente a derechos nacidos de actos no normativos (adquiridos de modo personal o singular). Los derechos adquiridos por el trabajador, dentro del juego de la autonomía individual, son inatacables por normas estatales o convencionales posteriores de aquella. Lo expuesto guarda relación con lo establecido en nuestra normativa que, a diferencia de la ley o el convenio colectivo, no niega la posibilidad de aplicar este principio para derechos nacidos de actos no normativos.

De esta manera, la C+B opera directa y automáticamente respecto de derechos nacidos de un contrato de trabajo, acto unilateral o de un uso empresarial gozado a título individual (en estos últimos casos se incorporan al nexo contractual por la consolidación en el transcurso del tiempo); por lo cual, el trabajador puede exigir la conservación de estos derechos y el empleador está obligado a mantenerlos.

En palabras de *Alonso Olea* y *Casas Baamonde*⁸:

“Lo pactado por las partes en relaciones individuales de trabajo, en cuanto sea más favorable al trabajador, se impone a toda regulación general... y sin que pueda, en cuanto favorable, ser tachado de discriminatorio”.

En consecuencia, es válida la invocación de la C+B frente a derechos nacidos de actos no normativos y que son desplazados por una ley o un convenio colectivo. Ninguna norma puede modificar derechos *intuitu personae*.

b) *Derechos nacidos de actos normativos*

b.1. *Derechos nacidos de una ley*

Aquí se presentan los más grandes conflictos respecto de la aplicación de la C+B en una sucesión de leyes. Sobre el particular se han elaborado tres teorías: modernidad, irreversibilidad y de los derechos adquiridos.

La teoría de la modernidad u orden normativo indica que la ley se aplica de modo automático sobre la anterior aún en los casos donde sea menos beneficiosa. Esta teoría ha sido recogida

por nuestro ordenamiento. Ya señalamos que el art. III del Título Preliminar del Código Civil indica que la ley se “aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes”. La teoría de la irreversibilidad de las normas concibe que las leyes sólo pueden mejorar derechos, como clara manifestación del principio protector en el Derecho Laboral. En consecuencia, las leyes que “desmejoran” beneficios son nulas. No hay pues, sucesión peyorativa. En la actualidad, esta teoría ha sido abandonada por la práctica legislativa y porque hoy se busca adaptar las normas laborales a diferentes situaciones nuevas que no estaban contempladas en la normativa precedente.

Finalmente, tenemos a la teoría de los derechos adquiridos que es una suerte de teoría intermedia. Esta teoría precisa que las leyes peyorativas se aplican sólo a los nuevos trabajadores, manteniendo los antiguos trabajadores los derechos nacidos de la ley anterior más beneficiosa: la base de la teoría se encuentra en la incorporación al nexo contractual de los beneficios contenidos en la ley. La conservación de los derechos adquiridos presupone la inaplicación del art. III de Título Preliminar del Código Civil, negando la existencia de una norma que impida la aplicación del principio en materia laboral.

*Ojeda Avilés*⁹ afirma, a propósito del convenio colectivo pero que también es aplicable a la ley, que aquí se produce un desgajamiento de los derechos contenidos en una ley y que se incorporan al contrato de trabajo. Nosotros creemos que las leyes no se incorporan al contrato de trabajo: pueden, válidamente, ser reemplazadas por otras menos beneficiosas o ser simplemente eliminadas y afectar directamente a todos los contratos de trabajo.

No hay consenso en la doctrina, los estudiosos se dividen entre la teoría de la modernidad y la de derechos adquiridos. Nosotros nos inclinamos por la primera de ellas.

Una primera razón es la establecida en la normativa. El art. III del Título Preliminar del Código Civil se aplica directamente al área laboral (véase supra).

Otra razón, y es la principal, reside en la negación de alguna incorporación al nexo contractual de los beneficios contenidos en la ley. En efecto, disposiciones de una ley no se incorporan al contrato de trabajo: sólo rige —la ley— durante su vigencia temporal y luego debe desaparecer ante una sustitución por otra, salvo pacto en contrario.

Así, la teoría que debe aplicarse es la de modernidad y por lo cual una nueva norma rige a todas las situaciones jurídicas existentes, sin que haya posibilidad de invocar la C+B salvo que la propia norma indique la conservación de los derechos adquiridos. En este último caso, propiamente tampoco estamos ante una aplicación del principio de C+B sino, sobre todo, ante el mantenimiento de un derecho por indicación expresa de la ley.

En nuestra normativa, tenemos varios casos donde existe una indicación expresa de la ley que se pronuncia por la conservación de derechos adquiridos. Así, la Primera Disposición Transitoria del Decreto Legislativo 650 (Ley de Compensación por Tiempo de Servicios) mantiene la aplicación de las normas precedentes para el cálculo de la CTS acumulada antes de la vigencia del decreto legislativo.

Otros ejemplos están en la Segunda Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo 728 (Ley de Fomento al Empleo) que establece que la ley anterior (Ley 24514) se aplicará en algunos supuestos como por ejemplo trámite de despido, imputación de falta grave, etc. para los trabajadores que adquirieron la estabilidad laboral al amparo de esta ley. De otro lado, la Cuarta Disposición Transitoria y Final del Decreto Legislativo 688 (Ley de Consolidación de Beneficios Sociales) indica que los trabajadores tienen derecho a que la determinación de la bonificación por tiempo de servicios se realice en función de los conceptos remunerativos de la norma precedente, si ya venían gozando de esta bonificación.

Finalmente, debemos indicar que los efectos previstos de una ley se aplican para los derechos nacidos de otros actos normativos, esto es, costumbre o usos de la empresa.

b.2. Derechos nacidos de un convenio colectivo

Los efectos de un convenio colectivo son los mismos que los contenidos en la ley. En tal sentido, la sucesión peyorativa convencional tendrá la misma lógica y se deberá llegar a la misma conclusión respecto de las posibilidades de aplicar el principio de C+B¹⁰.

Al respecto, los alemanes precisan sobre el particular que “la parte normativa del convenio no deviene contenido de las relaciones de trabajo correspondientes, sino que actúa en éstas desde fuera, como una ley” (Hueck, Nipperdey, Adomeit, etc.)¹¹. Por su parte, los franceses indican que “la función del convenio colectivo no es incorporarse

al contrato de trabajo, sino que rige este contrato como la ley misma” (Despax)¹². Adicionalmente, la doctrina española casi unánimemente viene aceptando la sucesión *in peius* de convenios colectivos, bajo el reconocimiento de la autonomía colectiva sobre la teoría de la incorporación al nexo contractual¹³.

De esta forma, en los casos donde exista una sucesión peyorativa de convenios colectivos, no cabe el mantenimiento de los derechos contenidos en ella por parte de los trabajadores invocando la C+B. Los contratos de trabajo se someten al nuevo convenio colectivo, desapareciendo los anteriores beneficios que le confería el primigenio convenio.

A raíz de la aplicación del D.S. 011-92-TR, reglamento de la LRCT, las discusiones generadas sobre este tema se han acrecentado. En efecto, el art. 29 del Reglamento de la LRCT aparentemente permitiría la conservación de los derechos adquiridos nacidos de un convenio colectivo:

“Son cláusulas normativas... aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento”.

Ya la doctrina nacional se ha pronunciado sobre el particular indicando que aquí existe un reconocimiento expreso al principio de C+B. En efecto, *Boza Pro*¹⁴ indica que el mencionado dispositivo implica que:

“En el supuesto que los convenios colectivos posteriores (por caducidad o modificación de los anteriores) establecieran menores beneficios, esto no tendría incidencia alguna para los trabajadores (con vínculo laboral vigente en ese momento), puesto que dichos beneficios, al haberse incorporado en sus contratos de trabajo se mantienen, en virtud de la aplicación del principio de la condición más beneficiosa”.

Sin duda, el problema se presenta por la confusa redacción de la norma —nada feliz— que habla de “incorporación automática” del convenio colectivo a los contratos de trabajo. Creemos que el artículo del reglamento de la LRCT no se refiere a la incorporación al nexo contractual sino al principio de “automaticidad” que rige la aplicación de los convenios colectivos¹⁵. Por este principio, se entiende que el convenio colectivo se

aplica de manera inmediata y directa a los contratos de trabajo, sin requerir de un acto posterior de confirmación u otro acto que permita aplicar el convenio colectivo al contrato de trabajo.

El reglamento, si quería adscribirse a la teoría de los derechos adquiridos, debió referirse a la “conservación de los derechos adquiridos” bajo un nuevo convenio colectivo. No lo hizo. No lo reguló de esta manera porque el reglamento aspiró a incorporar los efectos de convenio colectivo inmediatamente a los contratos individuales de trabajo, como concreción de lo establecido en el inciso a) del art. 43 de la LRCT que habla de “adaptación automática” de los contratos individuales al convenio colectivo.

Visto así, el reglamento de la LRCT contiene una manifestación de los efectos del convenio colectivo sobre los contratos individuales de trabajo. Pero, un grado es admitir la aplicación automática del convenio colectivo y otro grado el mantenimiento de los derechos originados por un convenio colectivo luego de su derogación. Las normas sobre relaciones colectivas de trabajo sólo contemplan el primer grado: los derechos nacidos de un convenio colectivo sólo se mantienen si hay una mención expresa de permanencia de las cláusulas que los consignan.

De esta forma, si un derecho nació del convenio colectivo, luego otro convenio colectivo puede disminuirlo (nótese incluso que la LRCT determina que los convenios colectivos son vigentes por un tiempo determinado y luego caducan—salvo pacto en contrario—, inciso d) del art. 43).

Sólo cabría conservar un derecho nacido de un convenio colectivo en los casos en que exista mención expresa de permanencia (denominada en España cláusula *ad personam*). Pero, debemos advertir que aquí si bien habría un mantenimiento de un derecho, propiamente éste se conservaría más en virtud del pacto de permanencia establecido en el convenio y no por la aplicación del principio de C+B.

En consecuencia, la única posibilidad de que exista una conservación de los derechos adquiridos por un convenio colectivo es la incorporación de una cláusula de permanencia ya sea en el convenio derogado (siempre y cuando no haya disposición en contrario en el nuevo convenio colectivo) o en el derogante. Aquí, pues, la eficacia de la incorporación es constitutiva porque en

virtud de la referida cláusula la C+B puede ser invocada.

IV. CONCLUSIONES

La C+B es, como se ha visto, pasible de muchas teorías sobre distintos aspectos aplicativos. Está claro que se aplica frente a derechos nacidos de actos no normativos y cuya consecuencia es el mantenimiento del derecho efectivamente gozado por el trabajador.

Entonces, no hay discusión acerca de la aplicación de la C+B sobre derechos adquiridos nacidos de actos no normativos. No sucede lo mismo respecto de la aplicación del referido principio para supuestos de sucesión legal o convencional (la disposición contenida en el reglamento de la LRCT no conlleva el mantenimiento de derechos adquiridos). Nosotros pensamos que en estos dos últimos supuestos, frente a la disposición del Código Civil y la naturaleza de la C+B, no es posible la conservación de derechos salvo la inclusión de una cláusula de permanencia: las normas tienen aplicación automática y temporal, no perpetuándose en el contrato de trabajo.

¹ Rubio, Marcial: *Retroactividad, irretroactividad y ultraactividad*. En: Para leer el Código Civil, vol. I. PUC. Lima, 1988. p. 30.

² El proyecto de la nueva Constitución aprobado por la Comisión de Constitución del Congreso Constituyente y Democrático tampoco establece una disposición sobre el particular e, incluso, no recoge la retroactividad benigna de los derechos laborales.

³ Ojeda Avilés, Antonio: *Derecho Sindical*. Tecnos. Madrid, 1991. p. 735.

⁴ Pla Rodríguez, Américo: *Los Principios del Derecho del Trabajo*. De Palma. Buenos Aires, 1979. p. 9.

⁵ Raso, Juan: *El principio de irrenunciabilidad y la negociación colectiva*. En: Veintitres estudios sobre convenios colectivos. FCU. Montevideo, 1988. p. 297.

⁶ Neves Mujica, Javier: *Las Reglas Constitucionales para la Aplicación de la Normativa Laboral*. Desco. Lima, 1990. p. 17.

⁷ Citado por De La Villa Gil, Luis y Otros: *Instituciones del Derecho del Trabajo*. Ceura. Madrid, 1983. p. 25.

⁸ Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María: *Derecho del Trabajo*. UCM. Madrid, 1991. p. 853.

⁹ Al respecto puede verse Ojeda Avilés, Antonio: *El principio de condición más beneficiosa*. En: Revista de Política Social. Instituto de Estudios Políticos N° 134. Madrid, 1982.

¹⁰ Neves Mujica, Javier. Ob. Cit., p.18-19.

¹¹ Citado por Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, María. Ob. Cit., p. 801

¹² Loc. cit.

¹³ Por todos, véase De La Villa, Luis y Otros. Ob. Cit., p. 24 y ss.

¹⁴ Boza Pro, Guillermo: *Contenido negocial, titularidad del derecho de huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano (I parte)*. En: Revista Asesoría Laboral. Lima, mayo 1993. p. 20.

¹⁵ Palomeque, Carlos: *Derecho Sindical Español*. Tecnos. Madrid, 1991. p. 291.

* El autor desea agradecer a los doctores Luis Vinatea y Javier Neves, a quienes debe mucho del contenido del presente artículo.