

La participación de pesca y los sistemas de reajuste automático de remuneraciones

*Ricardo Herrera Vásquez
Catedrático de Derecho Laboral de la
Pontificia Universidad Católica del Perú*

Uno de los principales problemas que enfrentan actualmente las empresas del sector pesquero consiste en las numerosas demandas judiciales interpuestas a nivel nacional por los trabajadores tripulantes de embarcaciones pesqueras, a través de las cuales reclaman un reintegro de remuneraciones y beneficios sociales considerando que su principal concepto remunerativo, la "participación de pesca", no ha venido siendo pagada desde hace años en base a la norma que lo creó, el Decreto Supremo N° 009-76-TR, sino en función a pautas establecidas discrecionalmente por los empleadores que ciertamente llevan a determinar dicho beneficio por montos menores.

Esta pretensión ha sido vista sólo ocasionalmente por la Corte Suprema de Justicia con pronunciamientos discordantes, por lo que aún no existe una jurisprudencia uniforme sobre el particular. Al ser un tema de palpitante actualidad y que involucra una severa contingencia para el todavía endeudado sector pesquero, es que nos hemos permitido desarrollar en las siguientes líneas los principales aspectos de la "participación de pesca", en perspectiva de contribuir a su debate público.

En primer lugar, abordaremos los antecedentes de la controversia, es decir, describiremos las normas estatales o convencionales que regularon o regulan la "participación de pesca". Acto seguido, analizaremos las posibilidades de aplicación actual del D.S. N° 009-76-TR. Finalmente, evaluaremos la validez de la norma convencional actualmente vigente y de la eliminación del sistema de reajuste automático de remuneraciones establecido por el D.S. en mención. Demos, pues, inicio a la agenda propuesta.

I. ANTECEDENTES.-

1.- El Decreto Supremo N° 009-76-TR, cuerpo normativo aplicable únicamente a los pescadores de pequeñas empresas de extracción de anchoveta, dispuso la forma cómo debía determinarse la remuneración de los pescadores anchoveteros de las mismas, en los siguientes términos:.

"Artículo 13.- La remuneración que percibirán los pescadores que realicen la ejecución de la pesca de anchoveta será una participación por tonelada métrica.

Del monto de esta participación, los primeros S/20.00 corresponderán al patrón y el saldo se distribuirá a prorrata entre todos los miembros de la dotación, incluyendo al patrón...

Segunda Disposición Transitoria.- La participación por tonelada métrica de pesca descargada a la que se refiere el artículo 13 queda

fijada en S/280.00 que equivale al 22.40% del precio que el armador percibirá por la venta de anchoveta a PESCA PERU" (los resaltados son nuestros).

De manera que, a partir de 1976, sólo los pescadores de pequeñas empresas de extracción de anchoveta empezaron a percibir una remuneración en el marco de un sistema automático de reajuste: será equivalente al 22.40% del precio que el armador perciba por la venta de anchoveta a PESCA PERU (ascendente de manera circunstancial en el momento de entrada en vigencia de la norma a la suma de S/. 280.00). En esa medida, la remuneración se refiere íntegramente a este valor de referencia, pudiendo oscilar para reducirse o incrementarse.

2.- Pues bien, con fecha 22 de abril de 1996, se celebra un convenio colectivo entre la Asociación de Armadores de Nuevas Embarcaciones Pesqueras (AANEP) y el Sindicato Unico de Pescadores de Nuevas Embarcaciones del Perú (SUPNEP). Este pacto rigió por el período abril 1996 - abril 1999. La

cláusula primera del citado convenio colectivo, denominada "De las remuneraciones", en su numeral 1 referido a la participación de pesca indica textualmente que:

"La AANEP conviene que sus asociados abonarán a las dotaciones de las embarcaciones por concepto de participación de pesca el equivalente al 18% del precio que por tonelada métrica de pesca descargada le pagan a los armadores las fábricas procesadoras de harina y aceite de pescado, referido al precio promedio que informa la SOCIEDAD NACIONAL DE PESQUERÍA - SNP" (los resaltados son nuestros).

Respecto del ámbito de aplicación del convenio colectivo en mención, la cláusula decimotercera señala expresamente que:

"La presente convención colectiva es aplicable a los pescadores profesionales tales como Patronos, Segundos Patronos, Motoristas y Tripulantes que laboran e integran las dotaciones pesqueras de las embarcaciones de propiedad de los armadores asociados a la AANEP, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas asociadas a la AANEP en concordancia con lo dispuesto por el artículo 42 del D.L. 25593¹" (los resaltados son nuestros).

3.- En esa medida, los armadores que reúnan los siguientes requisitos estarán dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo en referencia:

- a) Que posean embarcaciones nuevas o usadas totalmente reconstruidas, adquiridas localmente o importadas bajo cualquiera de las modalidades que la ley permite.
- b) Que las embarcaciones nuevas no operen con bandera extranjera.
- c) Que las embarcaciones de antigua construcción totalmente reconstruidas, estén especialmente acondicionadas para realizar eficientemente faenas de pesca, con tecnología y equipamiento modernos, con logística e infraestructura de reparación y mantenimiento que las pongan en condiciones de operatividad para faenas de pesca y, que sean adquiridas sin tripulación.

Por su parte, estarán dentro del ámbito de aplicación del convenio antes mencionado los pescadores que posean las matrículas, certificados o títulos correspondientes otorgados por la autoridad competente, que los faculten a desempeñar los cargos que el armador pesquero y/o Patrón o Capitán de Pesca les asigne a bordo.

A su vez, la cláusula decimoquinta, numeral primero del convenio colectivo en referencia establece que:

"Las empresas armadoras no comprendidas en el presente instrumento, que reúnan los requisitos para adecuarse a la aplicación del presente convenio, lo solicitarán a la AANEP obligándose a su fiel cumplimiento, solicitud que se hará de conocimiento oficial al SUPNEP".

4.- El día 20 de abril de 1999, el SUPNEP y la AANEP deciden prorrogar el convenio colectivo en mención por tres años más, extendiéndose hasta el 22 de abril de 2002, dado que la crisis generada en el sector pesquero por el Fenómeno del Niño impide desde entonces realizar mejoras remunerativas al personal. Dicho convenio actualmente ha sido nuevamente prorrogado por un lapso similar. Así, se encuentra plenamente vigente.

Como puede apreciarse, el convenio colectivo celebrado el 22 de abril de 1996 establece un sistema de reajuste automático de remuneraciones, similar al existente en el marco del D.S. N° 009-76-TR, pues el valor de referencia es el precio que por tonelada métrica de pesca descargada le pagan a los armadores las fábricas procesadoras de harina y aceite de pescado, en función al precio promedio que informa la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP). La remuneración será equivalente al 18% de este patrón referencial. Si éste se reduce o incrementa, automáticamente la remuneración sufrirá el mismo impacto.

De otro lado, en comparación con el D.S. N° 009-76-TR que circunscribe su ámbito de aplicación a las pequeñas empresas de extracción de anchoveta y su personal, el convenio colectivo de abril de 1996 tiene un ámbito de aplicación mayor: comprende a los pescadores profesionales tales como Patronos,

1 Esta norma dispone textualmente que: "La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza".



Segundos Patrones, Motoristas y Tripulantes que laboran e integran las dotaciones pesqueras de las embarcaciones de propiedad de los armadores asociados a la AANEP.

II. POSIBLE APLICACIÓN ACTUAL DEL DECRETO SUPREMO N° 009-76-TR.-

1.- En noviembre de 1991 se promulgó el Decreto Legislativo N° 757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, en cuya Segunda Disposición Complementaria, inciso b) se dispuso textualmente lo siguiente:

“Los pactos o convenios colectivos de trabajo no podrán contener sistemas de reajuste automático de remuneraciones fijados en función a índices de variación de precios, o ser pactados o referidos a moneda extranjera. Los trabajadores del régimen de la actividad privada regidos total o parcialmente por normas, pactos o cláusulas de dicha índole, tienen derecho a solicitar el reajuste de sus remuneraciones y la mejora de las condiciones de trabajo a través del procedimiento de la negociación colectiva, al igual que los demás trabajadores del régimen común de la actividad privada, debiendo considerarse, entre otros factores, el incremento de la producción y la productividad” (el resaltado es nuestro).

Como puede apreciarse, en un principio, el D.L. N° 757 prohibió únicamente la continuidad de los sistemas de reajuste automático de remuneraciones de origen convencional. Sin embargo, posteriormente esta norma fue interpretada por los Decretos Leyes N°s 25541 y 25876. Precisamente, en el artículo 1° de este último se interpretó el D.L. N° 757 del siguiente modo:

“Precísase y aclárese que las disposiciones legales, pactos o convenios colectivos, costumbre, transacciones o pronunciamientos judiciales o administrativos que establecen sistema automático de remuneraciones de aplicación colectiva en función a la variación de precios, al valor de moneda extranjera, remuneración base o cualquier otra de similar naturaleza, sea cual fuere su denominación, expresión, mecanismo, procedimiento y/o metodología, concluyeron definitivamente en su aplicación y ejecución el 13 de diciembre de 1991, fecha en que entró en

vigencia el Decreto Legislativo N° 757...” (los resaltados son nuestros).

En esa medida, se aclaró que la prohibición de la continuidad de los sistemas de reajuste automático de remuneraciones empezó el 13 de diciembre de 1991, sea cual fuere su origen: disposición legal, convenio colectivo, costumbre, transacción o pronunciamiento judicial o administrativo.

Como vimos, el Decreto Supremo N° 009-76-TR estableció un sistema de reajuste automático de remuneraciones de origen legal en función a un valor de referencia: el precio que el armador percibirá por la venta de anchoveta a PESCA PERU.

2.- Ahora bien, el artículo I del Título Preliminar del Código Civil establece tres clases de derogación: la expresa, según la cual la norma derogante menciona explícitamente la o las normas derogadas; y, dos subclases de derogación tácita, la que ocurre cuando la nueva norma es incompatible con la anterior y, la que se da cuando la materia de aquélla es íntegramente regulada por ésta².

El D.L. N° 757 y sus normas interpretativas establecen la prohibición de todo régimen de reajuste automático de remuneraciones a partir del 13 de diciembre de 1991, mientras que el D.S. N° 009-76-TR consagra precisamente un régimen de reajuste automático de remuneraciones. La primera norma no deroga expresamente a la segunda. Sin embargo, estamos ante un supuesto de derogación tácita por incompatibilidad de contenido entre ambas normas. Así, desde el 13 de diciembre de 1991 el D.S. en mención dejó de tener vigencia en nuestro ordenamiento legal.

3.- El hecho que, después de diciembre de 1991, en algunas empresas del sector pesquero se haya continuado pagando una remuneración equivalente al 22.4% del precio que el armador percibía por la venta de anchoveta a PESCA PERU, por considerar erróneamente que el D.S. N° 009-76-TR continuaba vigente, no quiere decir que se habría configurado una costumbre vinculante que obligue al empleador a continuar abonando indefinidamente dicho monto.

En primer lugar, como vimos, porque el ámbito de aplicación del D.S. N° 009-76-TR está constituido

2 RUBIO CORREA, Marcial. Título Preliminar. En: Para leer el Código Civil, volumen III. Lima, Fondo Editorial PUCP, 1986, pág. 30.

por las empresas propietarias de pequeñas embarcaciones dedicadas a la extracción de anchoveta y sus trabajadores. Así, toda otra empresa del sector pesquero nunca estuvo obligada al pago de la remuneración a su personal en base a las pautas de tal cuerpo normativo y, si lo vino haciendo fue por error, lo que no genera derecho alguno.

En segundo lugar, porque el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil permite colegir que toda norma especial o excepcional, como el D.S. N° 009-76-TR, debe ser interpretada restrictivamente y no extensivamente. En esa medida, no puede interpretarse que el D.S. en mención comprende a toda empresa pesquera.

Finalmente, porque para que exista una costumbre vinculante es necesario que concurren los siguientes requisitos: práctica generalizada, reiterada y conciencia social de obligatoriedad. Este último alude a la intención o convicción de las partes de la relación laboral que mediante dicha práctica se crean, modifican o extinguen relaciones jurídicas³. Evidentemente, las partes de la relación laboral en una empresa no obligada al pago de la remuneración en base a las pautas del D.S. N° 009-76-TR, habrían continuado aplicando éstas por considerarse equivocadamente obligadas a ello en virtud de la consideración errada que dicho cuerpo normativo continuó vigente, no por una decisión soberana o autónoma. Debe recordarse que, quien alega la existencia de costumbre vinculante, debe probarla y, en consecuencia, demostrar la presencia de todos los requisitos antes mencionados.

4.- En todo caso, si la empresa pesquera de que se trate no está afiliada a la AANEP ni sus trabajadores a la SUPNEP, a partir de 1991 pudo determinar libremente el porcentaje de "participación de pesca" a abonar a su personal, fijándose en el sector pesquero una franja que oscila entre el 18 y 22.4%.

III. VALIDEZ DEL CONVENIO COLECTIVO DE ABRIL DE 1996.-

1.- Como vimos, en abril de 1996 la AANEP y la SUPNEP celebraron un convenio colectivo por el cual se estableció un sistema de reajuste automático de remuneraciones en función a un valor de

referencia: el precio promedio que por tonelada métrica de pesca descargada le pagan a los armadores las fábricas procesadoras de harina y aceite de pescado, informado por la Sociedad Nacional de Pesquería (SNP).

La pregunta que sobreviene es si este convenio colectivo es válido dada la prohibición del D.L. N° 757. En primer lugar, dicha prohibición es a la continuación de regímenes de indexación salarial preexistentes al D.L. N° 757, como el establecido en el D.S. N° 009-76-TR, a partir de diciembre de 1991. Pero, no implica la prohibición de establecer nuevos sistemas de reajuste automático de remuneraciones.

Ello sobretodo a partir de la entrada en vigencia del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en cuya Cuarta Disposición Transitoria y Final se estableció la obligación de revisar integralmente los derechos de origen colectivo en las negociaciones a entablar desde julio de 1992. Esto permitió que se pacten nuevamente desde tal fecha convenios colectivos que contuvieran sistemas de reajuste automático de remuneraciones.

2.- De manera que, el convenio colectivo de abril de 1996 es plenamente válido y pudo regular libremente el monto de la remuneración del trabajador, sin tener en cuenta la pauta del D.S. N° 009-76-TR ya derogada y, por lo demás, imposible de cumplir pues actualmente PESCA PERU se encuentra liquidada.

Por todo lo expuesto, queda demostrado que no existe obligación legal alguna de abonar a los trabajadores la remuneración en base a las pautas del D.S. N° 009-76-TR.

IV. VALIDEZ DE LA ELIMINACION DEL SISTEMA DE REAJUSTE AUTOMÁTICO DE REMUNERACIONES.-

1.- Se discute en los diferentes sistemas de relaciones laborales, si la autonomía colectiva es originaria o derivada. La autonomía privada, sea individual o colectiva, es entendida como el poder reconocido a las personas para que, de común acuerdo, puedan crear, regular, modificar o extinguir entre sí relaciones jurídico patrimoniales⁴.

3 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, Gabriel GARCIA BECEDAS e Ignacio GARCIA-PERROTE ESCARTIN. Instituciones de Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial CEURA, 1983, págs. 182-183.

4 DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel. El Contrato en General. Comentarios a la Sección I del Libro VII del Código Civil. Lima, Fondo Editorial PUCP, 1991, pág. 262.



Se fundamenta principalmente en dos teorías: individualista y normativista. Para la primera, la autonomía privada es anterior y superior al Estado, que se limita a reconocerla. En cambio, para la segunda, la potestad normativa pertenece al Estado, que la delega en los particulares. Así, conforme a la primera teoría la autonomía privada es originaria y, de acuerdo a la segunda es derivada⁵.

Esta discusión se plasma concretamente respecto de la autonomía colectiva, entendida como la potestad de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos⁶, es decir, de celebrar convenios colectivos, en el debate entre pluralismo conflictivo y orgánico. En el primero, el Estado se limita a garantizar la libre actividad de los grupos sociales; mientras que, en el segundo, el Estado asume un rol de contraparte social con el objeto de implementar su política económica⁷. En esa medida el pluralismo conflictivo considera que el poder normativo de los sujetos colectivos es originario; en cambio, el pluralismo orgánico afirma la subordinación de aquéllos al ordenamiento estatal, siendo su poder normativo derivado⁸.

En nuestro ordenamiento se ha consagrado el carácter derivado de la autonomía colectiva. Cuando el artículo 28 de la Constitución de 1993 dispone que el Estado "cautela el ejercicio democrático del derecho a la negociación colectiva", contrario sensu, está autorizando a intervenirla cuando el ejercicio de tal derecho rebase dicho cauce o por razones de índole económica⁹.

2.- Existen muchas formas de clasificar a las normas jurídicas, según la perspectiva que se adopte. Consideramos idónea para este trabajo, la

tipología fundada en la imperatividad de las reglas de Derecho. Al respecto, tenemos cuatro clases de normas: de derecho dispositivo, necesario relativo, máximo de derecho necesario y necesario absoluto¹⁰.

Las normas de derecho dispositivo son disponibles en cualquier dirección, para mejor o para peor¹¹. Así, por ejemplo, el Decreto Supremo N° 058-90-TR dispuso que, en los convenios colectivos cuya vigencia se hubiera iniciado a partir del 1° de agosto de 1990, los trabajadores y sus empleadores podían pactar libremente los incrementos de remuneraciones, cláusulas de salvaguarda y condiciones de trabajo. De este modo, el derecho a la remuneración, en cuanto a su monto, podía ser fijado discrecionalmente, pudiendo elevarse o rebajarse, claro está sin quedar por debajo de la Remuneración Mínima Vital (en todo caso esta limitación proviene de otra norma, distinta a la de derecho dispositivo).

Las normas de derecho necesario relativo son indisponibles hacia abajo, pero disponibles hacia arriba¹². Es decir, los derechos en ellas consagrados no pueden ser empeorados, pero sí mejorados. Así, por ejemplo, la última disposición dictada para regular el monto de la Remuneración Mínima Vital, el Decreto de Urgencia N° 012-2000, establece que ningún trabajador de la actividad privada podrá percibir menos de S/. 410.00 como remuneración mensual, pudiendo ser en todo caso mayor.

Las normas de máximo de derecho necesario relativo son disponibles hacia abajo, pero indisponibles hacia arriba¹³. En ese sentido, los derechos en ellas consagrados no pueden ser

«Cuando el artículo 28 de la Constitución de 1993 dispone que el Estado "cautela el ejercicio democrático del derecho a la negociación colectiva", contrario sensu, está autorizando a intervenirla cuando el ejercicio de tal derecho rebase dicho cauce...»

5 NEVES MUJICA, Javier. El contenido negocial: la compleja relación entre la ley y el convenio colectivo. Lima, IDL, 1992, pág. 35.

6 SANTORO-PASARELLI, cit. En GIUGNI, Gino. Derecho Sindical. Madrid, MTSS, 1983, pág. 137.

7 DIESTE, Juan Francisco. Estado y autonomía colectiva. El modelo pluralista y sus variantes. En: Ponencias del X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Montevideo, 1989, pág. 356.

8 NEVES MUJICA, Javier. Op.cit., pág. 35.

9 Ibid, pág. 28.

10 DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En: Revista de Política Social, N° 85. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1970, págs. 34-36.

11 Ibid.

12 Ibid.

13 Ibid.

mejorados, pero sí empeorados. Así, por ejemplo, en su momento el Decreto Ley N° 25967, que modificó el sistema de pensiones de jubilación del Decreto Ley N° 19990, dispuso que la pensión máxima mensual no podía ser mayor a S/. 600.00, pudiendo ser menor.

Finalmente, las normas de derecho necesario absoluto son indisponibles tanto hacia abajo como hacia arriba¹⁴. De este modo, los derechos en ellas consagrados no pueden ser ni mejorados ni empeorados. Una de estas normas es el Decreto Legislativo N° 757, que prohibió todo sistema de reajuste automático de remuneraciones vigente al 13 de diciembre de 1991, sin que los trabajadores y empleadores puedan continuar aplicando dicho sistema.

3.- En base a las normas de derecho necesario relativo, absoluto y máximos de derecho necesario, el Estado le impone límites a la negociación colectiva, inclusive respecto de convenios colectivos ya celebrados. Como señala la Constitución, de esta forma el Estado regula el ejercicio "democrático" del derecho a la negociación colectiva.

Pero no sólo encontramos respaldo constitucional. El artículo 28 segundo párrafo del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala textualmente lo siguiente:

"...La ley podrá establecer reglas o limitaciones (sobre los convenios colectivos) por las consideraciones previstas en el artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar" (el resaltado es nuestro).

A su vez, el artículo 1355 del Código Civil precisa que:

"La ley, por consideraciones de interés social, público o ético puede imponer reglas o establecer limitaciones al contenido de los contratos" (el resaltado es nuestro).

4.- En virtud de estas normas, es posible que el Estado se superponga a la voluntad de los sujetos colectivos y se modifiquen inclusive convenios colectivos ya celebrados.

Este ha sido el punto de vista adoptado por el propio Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el Caso N° 551 Informe 126 de la Queja presentada contra el Gobierno de Cuba por la Confederación Nacional de Trabajadores de Cuba en el Exilio (15/10/68), la OIT afirmó que en ciertas condiciones los Gobiernos podrían estimar que la situación de un país requiere en determinados momentos de medidas de estabilización, por lo que es aceptable la limitación temporal de la libre fijación de salarios por medio de la negociación colectiva¹⁵.

Igualmente, en el Caso N° 842 Informe N° 160 de la Queja interpuesta contra el Gobierno de Argentina por la Federación Sindical Mundial, la Confederación Internacional del Trabajo, la Confederación Nacional de Trabajadores del Perú y otros organismos sindicales, la OIT llegó a aceptar la supresión total del derecho a la negociación colectiva ante la grave situación de crisis económica del país¹⁶.

5.- Por lo expuesto, si es posible hasta eliminar los efectos de convenios colectivos ya celebrados, en determinadas situaciones de grave crisis económica nacional o de otra índole, con mayor razón es factible que el Poder Ejecutivo emita normas que derogan otras de igual o inferior jerarquía, eliminando sistemas de pago de remuneraciones.

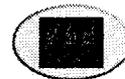
En ese entendido, se emitió el Decreto Legislativo N° 757 que derogó tácitamente el D.S. N° 009-76-TR, norma jerárquicamente inferior. Dada la enorme crisis económica que nuestro país vivía en el año 1991, agudizada por una galopante hiperinflación, el Poder Ejecutivo, con facultades delegadas por el Congreso, prohibió la continuidad de todo el sistema de reajuste automático de remuneraciones, entre otros de origen legal, establecido antes del 13 de diciembre de 1991.

6.- Tampoco podemos pensar, que los trabajadores tuvieron derechos adquiridos a que se continúe abonando su remuneración en base a las pautas del D.S. N° 009-76-TR, después de la derogación de éste por obra del D.L. N° 757. Primero, porque el D.S. en mención no fue aplicable nunca a las empresas pesqueras que no encajaban

14 Ibid.

15 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, 1985.

16 Ibid.



en su ámbito de aplicación (pequeñas empresas de pesca de anchoveta), por lo que mal se puede hablar de la generación de derechos adquiridos.

Pero, aún en el supuesto negado que el D.S. N° 009-76-TR hubiera sido aplicable a la mayoría de empresas pesqueras, tampoco se hubieran generado derechos adquiridos. En doctrina podemos hablar de dos clases de situaciones jurídicas: las objetivas, que siguen la suerte de la norma que las establece

y, las subjetivas, derivadas de los contratos, que siguen la suerte de éste y no de la norma¹⁷. Las normas, una vez derogadas, desaparecen con todos los derechos y obligaciones que trajeran consigo, y son reemplazadas por otras que, a partir de su entrada en vigencia, asumen plenamente su función reguladora¹⁸. De este modo, el D.L. N° 757 se aplicó íntegramente sobre las empresas del sector pesquero desde diciembre de 1991, dejando sin efecto el D.S. N° 009-76-TR y los derechos contenidos en este cuerpo normativo.

17 SALA FRANCO, Tomás. El principio de la condición más beneficiosa. En: Revista de Política Social N° 114. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, pág. 61.
18 FERNANDEZ LOPEZ, María Fernanda. Condición más beneficiosa: absorción y compensación. En: Relaciones Laborales. Madrid, N° 4, febrero 1992, pág. 8.