

# LA MODIFICACION PEYORATIVA DE LAUDOS ARBITRALES POR CONVENIOS COLECTIVOS

Ricardo Herrera Vásquez  
Abogado  
Profesor de Derecho Laboral  
Pontificia Universidad Católica del Perú

“SALA MIXTA DESCENTRALIZADA DE CHIMBOTE. Exp. No. 094-95-LABORAL. Fidel Bedriñaña Lora contra SIDERPERU S.A., sobre reintegro de beneficios sociales.

Chimbote, 3 de agosto de 1995.- (...) CONSIDERANDO, que la aplicación y alcances del Laudo Arbitral del 20 de diciembre de 1993 (...) han sido prorrogados hasta el 01 de diciembre de 1993 de conformidad con el acta de arreglo laboral (...) de fecha 8 de marzo de 1994 (...) celebrada válidamente entre el Sindicato de Empleados y la Empresa demandada, en consecuencia, quedan sin efecto los aumentos que correspondían entre diciembre de 1991 y noviembre de 1993; que conforme a lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto Ley No. 25593, los laudos arbitrales y convenios colectivos poseen idéntica categoría jurídica, de suerte que válidamente se pueden modificar o derogar una norma por otra posterior, en armonía con lo dispuesto por el artículo 103 párrafo tercero de la Constitución del Estado; que conforme al artículo 28 inciso 2 segundo párrafo de la misma Constitución, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...); que habiéndose postergado la vigencia del Laudo Arbitral en mención, este instrumento debe adaptarse a sus normas modificatorias acordadas en el acta del 8 de marzo de 1994 (...) que en ningún modo implica una afectación de derechos reconocidos por la Constitución y la ley, garantizados en el inciso 2 del artículo 26 de la Carta Fundamental, toda vez que la ley en materia salarial garantiza a los trabajadores a no percibir remuneraciones en niveles inferiores al mínimo legal, y se observa de autos que durante todo el historial laboral del accionante sus remuneraciones han superado los mínimos fijados por la ley (...) por lo que REVOCARON la sentencia (...) que declara (...) fundada en parte la demanda (...) y REFORMANDOLA declararon infundada la demanda (...).”

## I. ANTECEDENTES

Con fecha 20 de diciembre de 1993, se emitió el Laudo Arbitral que puso fin a los procesos de negociación colectiva correspondientes a los años 1991-1992 y 1992-1993 en la Empresa demandada. Dicho Laudo estableció el otorgamiento de aumentos salariales retroactivos

a diciembre de 1991. Sin embargo, ante la imposibilidad material de cumplir con el abono de los incrementos remunerativos, en marzo de 1994 el Sindicato de Empleados y la Empresa demandada celebraron un Acta por la cual se pactó que los aumentos dispuestos en el Laudo en mención se otorgarían recién a partir del 1/12/93.

Si bien nominalmente no se redujeron los montos de los incrementos, la postergación en el pago implicó una pérdida en términos reales, pues no se pagaron intereses que mantuvieran la capacidad adquisitiva de los referidos aumentos. En esa medida, la aplicación del Acta modificatoria del Laudo Arbitral supuso una desmejora de los derechos de los trabajadores.

Considerando inaplicable el Acta al exigir la plena vigencia del Laudo Arbitral, el demandante pretendía el reintegro de sus beneficios sociales pues, al no pagar la Empresa demandada los aumentos del Laudo desde diciembre de 1991, las remuneraciones computables para sus depósitos semestrales y anuales por CTS entre esa fecha y diciembre de 1993, fecha en la cual se hicieron efectivos aquéllos, fueron menores de las que habría tenido si el Laudo se aplicaba sin modificación alguna. Entonces, los montos de los depósitos por CTS fueron también menores que los esperados por el demandante.

Así planteado el caso, surgen dos preguntas cruciales: ¿es posible que un convenio colectivo pueda modificar un laudo arbitral, previamente emitido y en plena vigencia? Y, siendo afirmativa la respuesta, ¿es posible que esa modificación pueda ser peyorativa? La Sala Mixta Descentralizada de la Corte Superior de Ancash, con sede en Chimbote, consideró que sí ante ambas interrogantes, en un criterio jurisprudencial de avanzada para la administración de justicia laboral.

Hasta el momento, sólo existían aisladas jurisprudencias que permitían la modificación o derogación de un convenio colectivo por otro menos beneficioso para el personal (Cfr. la Resolución de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, de fecha 28/12/92, Exp. No. 771-92-BS), pero que no se pronunciaban sobre los temas antes mencionados.

En las siguientes líneas, intentaremos aventurar respuestas a las interrogantes planteadas, desde las perspectivas de nuestra legislación y la doctrina internacional. Además, analizaremos otro tema sugerido por la Resolución de Chimbote: la relación entre la modificación peyorativa y la irrenunciabilidad de derechos.

## II. MODIFICACION DE UN LAUDO ARBITRAL POR UN CONVENIO COLECTIVO

### 1. Inapelabilidad e imperatividad del laudo arbitral

El artículo 66 del Decreto Ley No. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dispone que el laudo arbitral, una vez emitido, es inapelable y tiene carácter imperativo para los sujetos colectivos (empleador y sindicato), siendo sólo susceptible de impugnación judicial en determinados supuestos. Así, aparentemente no cabría la posibilidad que los propios sujetos colectivos modifiquen directamente lo laudado. Sólo podrían acudir a la autoridad jurisdiccional para intentar lograr que ésta altere el laudo arbitral.

Por lo demás, las posibilidades de alteración judicial del laudo son limitadas: por haber incurrido en alguna nulidad (inciso a) o, establecer menores derechos que los contemplados por la ley (en sentido material) en favor de los trabajadores (inciso b). Ello implica que el juez sólo podrá eliminar las cláusulas nulas o, adecuar a los mínimos legales las subsanables. Pero, no podrá modificar el laudo en los puntos válidamente emitidos o, establecer derechos u obligaciones no previstos por los árbitros.

De manera adicional, la interposición de la acción impugnatoria no suspende la ejecución del laudo arbitral, salvo la emisión de una medida cautelar por la autoridad jurisdiccional. Debe tenerse en cuenta que, el laudo arbitral tiene mérito ejecutivo (artículo 713, inciso 2 CPC), por lo que podría solicitarse su ejecución forzosa. Pero, la interposición de la acción impugnatoria suspendería el proceso ejecutivo hasta la declaración de nulidad o no del laudo cuestionado (artículo 78 Ley General de Arbitraje).

### 2. Equivalencia entre el laudo arbitral y el convenio colectivo

Sin embargo, el artículo 70 del Decreto Ley No. 25593 precisa que, el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que el convenio colectivo. Este constituye una modalidad autónoma de solución de conflictos, pues son los propios sujetos colectivos los que directamente resuelven su pugna de intereses. En cambio, el laudo arbitral es un medio heterónimo de solución de conflictos, en tanto las partes deciden que sea un tercero quien resuelva su pugna de intereses. En esa medida, no tienen la misma naturaleza jurídica, pero cumplen la misma función (la solución del conflicto) por lo

que, de todos modos, deben generar idénticos efectos<sup>1</sup>

Entonces, un laudo arbitral es equivalente a un convenio colectivo, por tener la misma función y efectos. En ello acertó la Resolución de la Sala Mixta de Chimbote. Así, para poder responder si un laudo arbitral puede ser modificado en plena vigencia por un convenio colectivo, sólo basta con analizar la posibilidad de si un convenio colectivo vigente puede ser modificado por otro.

El artículo 43, inciso d) del Decreto Ley No. 25593 señala como una característica del convenio colectivo su caducidad automática al vencimiento de su plazo, salvo en aquello que se hubiere pactado con efecto permanente o, cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Y, la duración del convenio colectivo no podrá ser menor al año, pudiendo las partes establecer plazos mayores para todo o parte del pacto (Decreto Ley No. 25593, artículo 43, inciso c).

De este modo, podría entenderse que serían objetables toda modificación o derogación de un convenio colectivo vigente por otro posterior, si se dan antes del año mínimo de duración. Pero, en realidad esta exigencia sólo constituye un requisito formal del convenio al momento de pactarse. Es decir, al celebrarse un convenio debe tener un plazo no menor al año. Sin embargo, no es un impedimento para que los sujetos colectivos, en ejercicio de su autonomía colectiva, puedan alterarlo o dejarlo sin efecto durante su vigencia.

Ello por cuanto nuestra Carta Magna reconoce a los sujetos colectivos el derecho a la negociación colectiva (artículo 28, inciso 2), pudiendo ser ejercido libremente por aquéllos en cualquier momento. Si las partes pueden celebrar un convenio colectivo y señalarle un plazo de duración, las mismas partes pueden modificar su contenido y término en cualquier momento. La potestad normativa de la que están investidas es completa: creación, modificación o derogación de convenios colectivos o normas equivalentes. Entonces, un convenio puede modificar otro durante su vigencia o, un laudo arbitral en plena ejecución.

Además, si los sujetos colectivos decidieron que sea un tercero quien dirima su conflicto de intereses, invistiéndolo de potestad normativa suficiente para emitir el laudo arbitral, aquéllos, que son fuente

normativa primaria, pueden perfectamente autoregular sus intereses de manera directa y diferente. Después de todo, el convenio colectivo resultante tendrá más legitimidad que el laudo modificado o eliminado, pues todos sus términos serán acordados directamente por las partes.

De este modo, debemos replantear lo que inicialmente podíamos haber entendido respecto de la inapelabilidad e imperatividad del laudo arbitral, en función al artículo 66 del Decreto Ley No. 25593. Lo inapelable alude a que, una vez emitido el laudo, no es posible acudir a otra instancia distinta al árbitro o tribunal arbitral con la intención de modificar aquél, pues tiene carácter de definitivo. Por su parte, lo imperativo se refiere a que ninguna de las partes puede desconocer unilateralmente el laudo, debiendo en todo caso solicitar judicialmente su nulidad total o parcial.

### III. MODIFICACION PEYORATIVA DEL LAUDO ARBITRAL

#### 1. Derechos adquiridos e incorporación al contrato de trabajo

Hemos respondido afirmativamente a la pregunta sobre si un convenio colectivo puede modificar un laudo arbitral en plena vigencia. Ahora resta responder si dicha modificación puede ser desmejorando los derechos de los trabajadores. Para ello, como en el caso anterior, es necesario responder previamente si un convenio puede modificar otro peyorativamente, es decir, ingresar al tema de la negociación colectiva "in peius".

La recurrencia al carácter tuitivo del Derecho del Trabajo y a la noción clásica de los "derechos adquiridos", nos llevaría a una primera respuesta negativa. Objetaríamos la desmejora de los derechos de origen convencional a través de un convenio colectivo peyorativo, alegando que han sido adquiridos por el trabajador y le pertenecen plenamente. Esta idea se sustenta, a su vez, en la llamada "teoría de la incorporación".

Esta teoría pone énfasis en las cláusulas normativas del convenio colectivo, que se aplican a los contratos de trabajo comprendidos en su ámbito personal. Según dicha teoría, los derechos contenidos en tales cláusulas, una vez que son pactadas, ingresan directamente a la esfera contractual del trabajador, pasan a formar parte de su patrimonio individual, se con-

<sup>1</sup> AA.VV. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo comentada. Lima, Consultores Jurídicos Asociados S.A., 1994. p. 154.

vierten en “derechos adquiridos”. En esa medida, no podrían ser anulados o sustituidos sino únicamente mejorados.<sup>2</sup>

De este modo, si un convenio colectivo posterior estableciera menores beneficios que los gozados hasta ese momento por el pacto anterior, no tendría incidencia alguna para los trabajadores con vínculo vigente al momento de la sucesión peyorativa, puesto que dichos beneficios se habrían incorporado a cada relación individual de trabajo. Así, el convenio colectivo posterior sólo afectaría a los nuevos trabajadores.<sup>3</sup>

Se acepta que un convenio colectivo derogue a otro peyorativamente, pues se trata de normas jurídicas. Sin embargo, los derechos pactados en el primero se han incorporado al patrimonio del trabajador, no pudiendo ser alterados por el segundo convenio. Ello no porque se produzca una especie de sobrevivencia de las cláusulas normativas del convenio derogado, sino porque los contratos de trabajo que asimilaron tales cláusulas continúan vigentes, siendo su real fuente de validez.<sup>4</sup>

Esta tesis encontró respaldo en el artículo 29 del Decreto Supremo No. 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que define la parte normativa del convenio colectivo como aquel conjunto de cláusulas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y, que aseguran o protegen su cumplimiento.

## 2. El convenio colectivo como norma jurídica

Sin embargo, debe notarse que dicha tesis niega que las cláusulas normativas generen efectos por el con-

venio colectivo que las comprende y, realmente, propugna la ultraactividad de las mismas más allá de su plazo de vigencia.<sup>5</sup>

Es decir, si aceptáramos la “contractualización” de los derechos convencionales, de origen normativo, y la consecuente imposibilidad de su afectación por posteriores convenios colectivos peyorativos, tendríamos que suscribir la afirmación según la cual la virtualidad o eficacia jurídica de tales derechos no proviene del carácter imperativo del convenio que los contiene, que es una norma jurídica, sino de su incorporación a las relaciones individuales de trabajo que afectan.<sup>6</sup>

Todo órgano con potestad normativa tiene competencia para modificar, sustituir o derogar la norma que dictó con anterioridad. En esa medida, los sujetos colectivos pueden, en ejercicio de su autonomía colectiva, modificar, sustituir o derogar los convenios colectivos que hubieran celebrado en el pasado.<sup>7</sup> Esto implica que, la validez de cada norma está necesariamente ligada al centro de poder que la dictó el que, en todo momento, puede modificarla.<sup>8</sup>

Así, podemos hablar de dos clases de situaciones jurídicas: las objetivas, que siguen la suerte de la norma que las establece, y las subjetivas, derivadas del contrato, que siguen la suerte de éste y no de la norma.<sup>9</sup> Las normas, una vez sucedidas o derogadas, desaparecen con todas las ventajas y desventajas que trajeran consigo, y son reemplazadas por otras que, a partir de su entrada en vigencia, asumen plenamente su función reguladora.<sup>10</sup>

En ese sentido, un convenio colectivo posterior peyorativo puede dejar sin efecto derechos estable-

<sup>2</sup> CORTES CARCELEN, Juan Carlos. Reglamentación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En: Asesoría Laboral, Lima, año II, No. 23, noviembre 1992. p. 14

<sup>3</sup> BOZA PRO, Guillermo. Contenido negocial, titularidad del derecho de huelga y deber de paz en el ordenamiento laboral peruano (I parte). En: Asesoría Laboral, Lima, año III, No. 29, mayo 1993. p. 20

<sup>4</sup> GIUZIO, Graciela. Ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo. En: AA.VV. Veintitrés estudios sobre convenios colectivos. Montevideo, Fondo de Cultura Universitaria, 1988. p. 217.

<sup>5</sup> MANTERO ALVAREZ, Ricardo. Situación de los convenios colectivos luego de su extinción. En: Revista Judicatura, Montevideo, No. 36, noviembre 1993. p. 55.

<sup>6</sup> SALA FRANCO, Tomás. El principio de la condición más beneficiosa. En: Revista de Política Social, No. 114. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977. p. 61.

<sup>7</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo. La revisión del convenio para disminuir los beneficios. En: OJEDA AVILES, Antonio y Oscar ERMIDA URIARTE (Editores). La negociación colectiva en América Latina. Madrid, Editorial Trotta, 1993. p. 165.

<sup>8</sup> RASODELGUE, Juan. El principio de la irrenunciabilidad y la negociación colectiva. En: AA.VV. Veintitrés estudios sobre convenios colectivos. Montevideo, Fondo de Cultura Universitaria, 1988. p. 297.

<sup>9</sup> SALA FRANCO, Tomás. El principio... op. cit. p. 61.

<sup>10</sup> FERNANDEZ LOPEZ, María Fernanda. Condición más beneficiosa: absorción y compensación. En: Relaciones Laborales, Madrid, No. 4, febrero 1992. p. 8

cidos por el convenio colectivo anterior, al cual sucede o deroga, inclusive respecto de los trabajadores antiguos, es decir, los que tenían vínculo laboral vigente al momento del cambio normativo.

Por esta razón, tales derechos no se incorporan a las relaciones individuales de trabajo, no se “contractualizan”, no llegan a ser adquiridos o “patrimonializarse” por el trabajador. Lo que ocurre es que simplemente se agregan a los contratos de trabajo por lo que, cuando cesa el convenio que los originó, dejan de regir sin dejar rastros.<sup>11</sup> Es decir, se aplican directamente a las relaciones individuales de trabajo, de manera periférica o exógena.

Entonces, al no ser derechos adquiridos los generados en un convenio colectivo anterior, el trabajador no puede disponer de ellos ni evitar su desaparición si es sucedida o derogada la norma que los sustenta.

### 3. Regulación normativa

A pesar de la norma reglamentaria antes reseñada, existen cuatro normas de rango jerárquicamente superior que sustentan la viabilidad de la derogación peyorativa entre convenios colectivos o negociación “in peius”.

La primera es la Cuarta Disposición Transitoria y Final del Decreto Ley No. 25593, que dispuso la revisión integral de todos los convenios colectivos anteriores a la negociación colectiva en trámite o la primera negociación colectiva cuyo convenio, laudo o resolución rija a partir de la entrada en vigencia del cuerpo normativo en mención (3/7/92). Con dicha norma, los sujetos colectivos estaban obligados a revisar todos los derechos pactados anteriormente, con la posibilidad de eliminarlos o modificarlos en nuevos términos por acción directa o en función a la deliberación de los árbitros.<sup>12</sup>

La segunda es el artículo 43, inciso d) del Decreto Ley No. 25593, que consagra el principio de caducidad automática del convenio colectivo. Este cesa en sus efectos al vencimiento de su plazo, salvo en aquello que se haya pactado con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial. Es decir, los derechos contenidos en el convenio colectivo desaparecen con él, a menos que las partes decidan mantenerlos en el siguiente convenio. Entonces, su virtualidad o eficacia jurídica depende de la norma

que los crea, sin que sea posible su incorporación al contrato de trabajo.

La tercera es el artículo 66, inciso 2 del Decreto Ley No. 25593, que sanciona con la nulidad el laudo arbitral que establezca menores derechos a los previstos por la ley en favor de los trabajadores. Debe entenderse por ley, su sentido material, es decir, toda norma de origen estatal. Entonces, si el laudo es equivalente a un convenio colectivo, contrario sensu se está permitiendo que se dejen sin efecto derechos contenidos en convenios o laudos precedentes.

La cuarta y última norma es el artículo 28, inciso 2 de la Constitución, cuando le otorga “fuerza vinculante” al convenio colectivo, es decir, le da carácter normativo al pacto de los sujetos negociadores. Si el convenio es una norma jurídica, puede ser derogado íntegramente por otro convenio o norma equivalente, desapareciendo con él todos sus derechos y obligaciones.

La ratificación de que el convenio colectivo es una norma jurídica la encontramos implícitamente en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la misma Carta Magna, que dispone que las normas relativas a los derechos y libertades fundamentales se interpretan de acuerdo a los tratados internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú. Precisamente, el artículo 4 del Convenio No. 98 OIT, ratificado por Resolución Legislativa No. 14712 (18/11/63), consagra el carácter normativo del convenio colectivo al definirlo como todo acuerdo escrito concluido entre representantes de los trabajadores y de los empleadores, que tenga por objeto reglamentar o regular las condiciones de empleo y de trabajo.

Precisamente, en ese entendido, la Resolución de la Sala Mixta de Chimbote sustenta la posibilidad de la derogación de un laudo arbitral por un convenio colectivo, en el artículo 103, tercer párrafo de la Constitución, que señala que “la ley se deroga sólo por otra ley”. Es decir, una norma jurídica puede ser eliminada del ordenamiento legal por otra, por lo menos del mismo rango jerárquico.

Por todo lo expuesto, queda claro que un convenio colectivo puede derogar peyorativamente a otro. En consecuencia, también puede derogar desmejorando los derechos de los trabajadores a un laudo arbitral preexistente. Es decir, no sólo cabe la negociación “in peius” respecto de convenios colectivos,

<sup>11</sup> BRUN Y GALLAND, cit. en PLA RODRIGUEZ. La revisión del convenio para disminuir beneficios. op. cit. p. 166.

<sup>12</sup> NEVES MUJICA, Javier. El convenio colectivo como norma. En: Asesoría Laboral, Lima, año II, No. 20, agosto 1992. p. 15.

sino que podríamos hacerla extensiva a normas equivalentes.

#### IV. RELACION CON LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Un último aspecto a rescatar de la Resolución de la Sala Mixta de Chimbote consiste en que, niega rotundamente la posibilidad de una renuncia de derechos mediante el convenio colectivo modificatorio del laudo arbitral, pues los cambios operados no condujeron a niveles remunerativos por debajo de los establecidos legalmente.

La renuncia ha sido definida clásicamente como un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico,<sup>13</sup> sin contraprestación alguna a cambio.<sup>14</sup> En esa medida, el principio de irrenunciabilidad consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio.<sup>15</sup>

Si aceptáramos la teoría de la incorporación de los derechos de origen convencional al contrato de trabajo, como "derechos adquiridos", no sería factible que la organización sindical pueda renunciar válidamente a derechos que pertenecen al trabajador individualmente considerado. Pero, ya hemos descartado tal teoría. Los derechos convencionales no se incorporan al contrato de trabajo, sino que se aplican a él de manera exógena, en una suerte de titularidad transitoria en favor del trabajador.

Sin embargo, subsistiría aún una interrogante: ¿tiene competencia el sindicato para renunciar a derechos de los que no es titular? Esto se relaciona con el

tema de la naturaleza jurídica del sindicato, es decir, si es representante de la categoría que negocia en nombre ajeno o es la estructura del grupo profesional que lo hace en nombre propio.<sup>16</sup> El sindicato tiene una representación distinta a la civil, no representa los intereses de los trabajadores individualmente considerados, sino los del grupo profesional.<sup>17</sup>

En esa medida, el sindicato está legitimado para determinar el contenido de esos intereses, de acuerdo a las exigencias coyunturales del contexto en el que se desarrolla la negociación colectiva. En eso consiste precisamente la autonomía colectiva. Lo pactado por el sindicato vincula a los trabajadores afectados por estar subordinados al poder normativo de aquél.<sup>18</sup> Después de todo, los trabajadores no pueden anteponer su interés individual al colectivo, luego de haberlo subordinado a éste.<sup>19</sup>

Ahora bien, la noción inicialmente enunciada del principio de irrenunciabilidad de derechos aparentemente no distingue entre los derechos que pueden ser dispuestos por la autonomía privada, sea individual o colectiva, y los que no. Lo cierto es que dicho principio niega eficacia jurídica a las renunciaciones que pudieran formular los trabajadores, respecto de determinados derechos laborales: los indisponibles, contenidos en normas imperativas, de orden público o mínimas.<sup>20</sup> De manera que, serán válidas las renunciaciones de los derechos laborales disponibles.<sup>21</sup>

Sin embargo, en nuestra Carta Magna no se hace el distinguo, pues se prohíbe genéricamente la renuncia de los derechos reconocidos por ella y la ley (artículo 26, inciso 2). Lo que ocurre es que la gran mayoría de los derechos indisponibles se han generado en normas heterónomas o estatales.

<sup>13</sup> DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En: Revista de Política Social, No. 85. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1970. pp. 9-10.

<sup>14</sup> PRADOS DE REYES, Francisco Javier. Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores. En: Revista de Política Social, No. 127. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1980 p. 57.

<sup>15</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Montevideo, Depalma, 1975. p. 72

<sup>16</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. La negociación colectiva "in pejus": algunas condicionantes teóricas. ComunicaciUn al I Encuentro Peruano-Uruguayo de Derecho del Trabajo, 1994. p. 8.

<sup>17</sup> RASO DELGUE, Juan. El principio de la irrenunciabilidad... op.cit. p. 292.

<sup>18</sup> BUENO MAGANO, Octavio. La Representación Sindical. En: Derecho Laboral, tomo XXVI, No. 129, Montevideo, 1983. p. 57.

<sup>19</sup> SANTORO-PASARELLI, cit. en GIUGNI, Gino. Derecho Sindical. Madrid, MTSS, 1983. p. 141.

<sup>20</sup> SERKOVIC GONZALEZ, Germán. Los Principios del Derecho del Trabajo. En: Análisis Laboral, Lima, Vol. XVI, No. 180, junio 1992. p. 21.

<sup>21</sup> NEVES MUJICA, Javier. El principio de irrenunciabilidad de derechos. En: Asesoría Laboral, Lima, año III, No. 32, agosto 1993. p. 23.

Entonces, en virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos no es válida la negociación "in peius" que desconozca derechos laborales indisponibles, consagrados en normas heterónomas imperativas, de orden público o mínimas.

En materia remunerativa, la norma mínima por excelencia es la que establece el monto de la remuneración mínima vital (actualmente, el Decreto de Urgencia No. 10-94, que señala una RMV de

S/. 132.00 mensuales). De manera que, si un convenio colectivo o laudo arbitral establece al interior de la empresa montos mayores, podrán pactarse convenios o emitirse laudos posteriores que reduzcan válidamente dichos montos, siempre que no establezcan remuneraciones por debajo de la RMV. En esa medida, la Resolución de la Sala Mixta de Chimbote acertó nuevamente en la consideración que la modificación operada no supuso una renuncia inválida de derechos.

**F**elicitemos a la revista **THEMIS**  
por haber cumplido 30 años  
difundiendo el derecho,  
promoviendo la investigación jurídica  
y brindando lo más actualizado en  
información legal.

**LAOS, AGUILAR, CELI & VINATEA**

A B O G A D O S

Pasaje Sucre N° 177, Miraflores, Lima 18, Perú.

Teléfonos (51-1) 445-8728, 445-1832, 447-0935.

Fax (51-1) 444-5335.