

El principio *indubio pro operario* en materia de negociación colectiva de trabajo y su relación con el contenido del artículo 26 de la Constitución Política del Perú

Jorge Luis Mayor Sánchez¹

Licenciado en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Doctorando en Derecho del Trabajo por la Universidad de Salamanca-España. Docente del Área Laboral de la Universidad Peruana de Las Américas.

SUMARIO

I. Introducción. II. Definiciones generales. III. Análisis del III acuerdo plenario laboral. IV. El Principio Indubio Pro Operario. V. La Reforma en Peor. VI. Interpretación de los convenios colectivos. VII. Volviendo a la Realidad del Derecho. VIII. Conclusiones.

¹ Quiero expresar mi agradecimiento por la colaboración académica, investigativa y motivacional del Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Luis Jesús Baldeón Bedón.

I. INTRODUCCION

La actual postura desarrollada de la doctrina laboralista y procesalista no ha sido clara al momento de delimitar la funcionalidad de tales instituciones jurídicas, en tanto que la misma solamente se ha delimitado conceptualmente a señalar que la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 que obliga a los jueces del país a acatar los términos asumidos por los acuerdos plenarios, con carácter de obligatorios, lo cual permitirá una mejor administración de justicia debido a la predictibilidad de las futuras resoluciones judiciales, estableciendo un mecanismo que facilitará la seguridad jurídica en el país, indicando someramente que, en caso se decida apartarse de dicho precedente, están obligados a motivar adecuadamente su resolución, dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos válidos que invoquen; en similar condición, se ha sustentado que, a pesar de considerar que los plenos jurisdiccionales no pueden ser catalogados (bajo una terminología jurídica estricta) como jurisprudencia, bien se podría hablar de la existencia de una doctrina emanada de los órganos judiciales (de los Tribunales superiores principalmente) en la aplicación del Derecho, la cual serviría de guía de interpretación, con objeto de delimitar esta pluralidad de corrientes o direcciones jurisprudenciales por la respectiva Sala de Casación que está colocada al centro y vértice de la organización judicial como órgano unificador y al mismo tiempo regulador.

II. DEFINICIONES GENERALES

Hace unos meses atrás, la Corte Suprema de la República publicó en el diario oficial El Peruano el III Acuerdo Plenario en materia Laboral, mediante el cual las Salas de Derecho Constitucional y Social Transitoria y Permanente acordaron por unanimidad —entre otros términos— que, en caso de interpretación de convenios colectivos de trabajo, “procede la interpretación más favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas en los procesos de Negociación Colectiva de Trabajo; pero surge la interrogante de: ¿Cuándo aplicar el modo literal, y los demás métodos de interpretación normativa? ¿Existe duda insalvable de su sentido? Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretadas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo N° 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR”.

Por tal motivo, a partir de la fecha de publicación, todos los órganos jurisdiccionales de inferior jerarquía se encuentran obligados a acatar el precitado III Acuerdo Plenario Laboral, salvo que el Juez o Sala de instancia motive su decisión en caso de discordancia o apartamiento del mismo²; pero ¿acaso no era evidente

² Conforme a lo regulado en el artículo N° 40 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, la declaración que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye

que los acuerdos colectivos o las normas laborales se regían por el Principio del Indubio Pro Operario – Interpretación Más Favorable al Trabajador reconocido en el inciso 3) del artículo N° 26 de nuestra aún vigente Constitución Política del Estado de 1993 al proclamarse que en la relación laboral se respetan los siguientes principios(...)la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma? ¿Por qué el presente Acuerdo Plenario posee en la actualidad una importancia fundamental en materia de relaciones colectivas de trabajo?

En tal sentido, por intermedio de la presente ponencia, el lector podrá observar los diversos vaivenes y mareas jurisprudenciales por el cual ha tenido que pasar y sortear en su debido momento el presente principio tutelar en materia laboral para que ahora sea el centro de un acuerdo por parte de la Corte Suprema de la República del Perú.

III. ANALISIS DEL III ACUERDO PLENARIO LABORAL

Tal como se ha desarrollado por parte de otras cortes especializadas (sea Laboral, Civil, Penal, Comercial) han venido implementado diversos Acuerdos Plenarios Jurisdiccionales (sean estos distritales, provinciales o en su momento supremos) mediante el cual aquellos órganos han tratado de unificar criterios interpretativos ante los vacíos o discordancias emanadas de la propia Ley – en el presente caso Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – D. S. N° 010-2003-TR, por parte de los operadores del derecho.

En tal sentido, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, se encuentra equiparando el tratamiento jurisdiccional que se otorga al Acuerdo Plenario con el Precedente Vinculante desarrollado por el Tribunal Constitucional (procedente del sistema jurídico inglés denominado Comon Law y regulado en nuestra legislación en el artículo VII del Código Procesal Constitucional Vigente del 2004), sosteniendo que los principios regidos por el precedente judicial de observancia obligatoria deben ser invocados por los magistrados de todas las instancias jurisdiccionales, cualquiera que su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento, permitiendo así una mejor administración de justicia debido a la predictibilidad de las futuras resoluciones judiciales, estableciendo un mecanismo que facilitará la seguridad jurídica. Asimismo, en caso que exista discrepancias sobre su aplicabilidad, en diversas sentencias supremas se ha dejado constancia que los órganos correspondientes solamente podrán apartarse del acuerdo judicial —en la sentencia o auto— si el supuesto de hecho evaluado no coincide con la fuente que originó el precedente (*distinguishing*) o si su motivación se ha sustentado en un nuevo precedente (*overruling*).

precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la república, hasta que sea modificada por otro precedente.

Sin embargo la postura desarrollada de la doctrina laboralista y procesalista no ha sido clara al momento de delimitar la funcionalidad de tales instituciones jurídicas, en tanto que la misma solamente se ha delimitado conceptualmente a señalar que la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 – NLPT – que obliga a los jueces del país a acatar los términos asumidos por los acuerdos plenarios, con carácter de obligatorio, lo cual permitirá una mejor administración de justicia debido a la predictibilidad de las futuras resoluciones judiciales, estableciendo un mecanismo que facilitará la seguridad jurídica, indicando someramente que, en caso se decida apartarse de dicho precedente, están obligados a motivar adecuadamente su resolución, dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos válidos que invoquen³; en similar condición, se ha sustentado que, a pesar de considerar que los plenos jurisdiccionales no pueden ser catalogados (bajo una terminología jurídica estricta) como jurisprudencia, bien se podría hablar de la existencia de una doctrina emanada de los órganos judiciales (de los Tribunales superiores principalmente) en la aplicación del Derecho, la cual serviría de guía de interpretación⁴, con objeto de delimitar esta pluralidad de corrientes o direcciones jurisprudenciales por la Sala de Casación que está colocada al centro y vértice de la organización judicial como órgano unificador y regulador⁵.

Por ello, señalamos preliminarmente —con obligación a profundizarlo en un artículo posterior— que en la actualidad no se podría equiparar el efecto jurídico de un Acuerdo Plenario judicial con el de un Precedente Vinculante en materia constitucional, en cuanto que, si bien ambas provienen en forma directa e indirecta de una fuente común (Comon Law), en nuestro sistema nacional, el Código Procesal Civil de 1993, la derogada Ley Procesal del Trabajo N° 26636 o la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 nunca han otorgado al Acuerdo Plenario la categoría de Fuente de Derecho absoluto o al nivel del precedente vinculante, en cuanto que su apartamiento interpretativo no se encuentra condicionado en forma exclusiva a los mecanismos del distinguishing o al overruling (propios del precedente constitucional), sino a la facultad de motivar adecuadamente⁶ al momento de realizar el fallo, aunque muchas veces su principio tutelar – Motivación

³ LUIS VINATEA RECOBA y JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU, “Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, Edit. Gaceta Jurídica, 2012, Lima, p. N° 227

⁴ ELMER HUAMAN ESTRADA, “Comentarios y críticas al Primer Pleno Laboral Supremo” Revista Soluciones Laborales N° 56, agosto, 2012, p. N° 73

⁵ FRANCISCO JAVIER ROMERO MONTES, “El Nuevo Proceso Laboral”, Edit. GRILEY, 2 Edición, 2012, Lima, p. N° 270

⁶ El Principio de Motivación de las resoluciones judiciales se encuentra consagrada en el inciso 5) del artículo N° 139 de nuestra Constitución Política del Estado al detallarse que “Son Principios y Derechos de la función jurisdiccional...la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa a la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho que se sustenten”

de las Resoluciones Judiciales— se encuentre limitada en la realidad por el control “jurisprudencial e interpretativo” por los organismos superiores⁷.

IV. EL PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO

Tal como lo había afirmado la doctrina laboralista clásica durante el periodo de apogeo de los gloriosos años treinta (post segunda guerra mundial), se había considerado en forma unánime que el Principio Protector era el núcleo central y básico del sistema de interpretación y aplicación de las normas jurídicas en el Derecho del Trabajo, en tanto que la misma se disgregaba en tres principios operativos para poder equilibrar las desiguales relaciones de trabajo, esto es, el Indubio pro Operario, la Interpretación más favorable al trabajador y la condición más beneficiosa.

En efecto, tal como lo habían descrito diversos autores, existía una aceptación pacífica en la doctrina por el cual, de todos los principios tutelares, el que destacaba como principio supremo es el tuitivo o de protección del trabajador, que tiene su origen y explica su necesidad en la desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte —el empleador—, pletórica de poderes, y otra parte débil —el trabajador— cargada de deberes⁸. Por ello se consideraba que la viabilidad de los principios era el reconocimiento de que el vínculo laboral no era una relación entre iguales, sino, muy por el contrario, entre partes notoriamente distintas en sus capacidades, facultades y obligaciones lo que obliga a la necesidad de un derecho que genere una desigualdad de signo inverso, un derecho deliberadamente equilibrador que atribuya privilegios al débil al tiempo de limitar las atribuciones del fuerte, poniendo “fin al absolutismo patronal⁹.”

Para ello, para afrontar la clásica interpretación por parte de la Teoría General del Derecho y del Derecho Civil, sobre los tres criterios sucesivos para la determinación de la norma aplicable: la jerarquía, la especialidad y la temporalidad.

⁷ Tal situación nos conllevaría a la siguiente reflexión, si en la realidad el Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales impide que la autoridad del Estado se convierta en una dictadura por el ejercicio arbitrario del imperio del Estado en sede judicial, tal como lo había señalado el autor JUAN F. MONROY GALVEZ en su “Teoría General del Proceso”, en cuanto que muchas veces los argumentos esgrimidos por los órganos inferiores, son revocados por la Corte Suprema si no se adhieren a los criterios adoptados en los acuerdos plenarios.

⁸ MARIO PASCO COSMOPOLIS, “Reafirmación de los Principios del Derecho del Trabajo” en Libro en homenaje al Dr. Américo Pla Rodríguez, Edit. GRIJLEY, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – SPDTSS, 2008, Lima, p. N° 6.

⁹ En palabras de FRANCISCO DE FERRARI en su obra “Derecho del Trabajo – De las relaciones individuales de trabajo”, Volumen II, Edit. Depalma, 1979, Buenos Aires, p. 122, nosotros creemos, por todo esto, que el contrato de trabajo no ha perdido lo que tiene de esencial, se ha despojado con el tiempo solamente de lo que tenía de accesorio y secundario.

dad¹⁰, el Derecho del Trabajo, a su vez, había formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable; así, según el autor Javier Neves Mujica¹¹, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, deberá seleccionarse la que conceda más ventajas para el trabajador, mediante el cual —según el criterio de jerarquía— debería preferirse una de las normas, pero conforme al de temporalidad o generalidad, la norma que mejor proteja o beneficie a la parte más débil.

Sin embargo, en la última década tras la caída de la Unión Soviética y el derrumbamiento del Muro de Berlín en 1989, diversas voces liberales proclamaban que la enorme fuerza expansiva del criterio progresivo en la legislación laboral era pernicioso para la competitividad y la economía internacional, en tanto que la progresiva protección generaba rigideces que atentaban contra la vivacidad de las empresas, restándoles capacidad para competir dentro de un mundo globalizado; en efecto, como lo han resaltado diversos autores¹², el afán de desregulación y flexibilización en las relaciones de trabajo respondía a una propuesta teórica neoliberal dirigida por los economistas como Otto Von Hayek y Milton Friedman, bajo el sustento de las premisa cumbre: Eliminación o abatimiento de la intervención estatal protectora inicial del trabajador individual y la restricción de la autonomía colectiva, ambas cosas hasta el límite de lo políticamente posible¹³.

¹⁰ Ya es conocida dentro de la comunidad jurídica que en la aplicación del artículo III del título preliminar del código civil, la ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. No tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo las excepciones previstas en la Constitución Política del Estado— las antinomias provenientes de normas procesales contradictorias, deberían calificarse conforme a la jerarquía (prevalece la norma de rango superior con respecto al de rango inferior), generalidad (la norma especial posee prevalencia sobre la norma general) o la temporalidad (norma posterior prevalece sobre una norma anterior).

¹¹ JAVIER NEVES MUJICA, “El Principio de la Norma más Favorable”, en Libro en homenaje al Dr. Américo Pla Rodríguez, Edit. GRIJLEY, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – SPDTSS, 2008, Lima, p. N° 55.

¹² Entre los cuales destaca el autor uruguayo OSCAR ERMIDA URIARTE, “La Flexibilidad”— Documento de Trabajo N° 124, Oficina Internacional de Trabajo – Estudios sobre la Flexibilidad en el Perú, Oficina de área y equipo técnico multidisciplinario para los países andinos, 2000, p. 14.

¹³ Por ello consideramos que el autor uruguayo sustenta acertadamente que el programa para alcanzar ese objetivo por parte de la teoría neoliberal era, por una parte, la no intervención del Estado en las relaciones individuales de trabajo de forma tal que cada trabajador negocie libre e individualmente con el empleador, la venta de su fuerza de trabajo. Llevada a sus máximas consecuencias teóricas —no realizadas y tal vez no realizables en la práctica— esta propuesta supone la abrogación de la legislación del trabajo y su sustitución por el Derecho civil, así como la abstención estatal en el área administrativa y judicial (con la consecuente abolición de la Administración del trabajo y de la Justicia especializada). Asimismo, para que la individualización de las relaciones laborales fuera completa, sería necesario además, evitar la acción sindical, la autonomía y la autotutela colectivas.

V. LA REFORMA EN PEOR

Para poder aminorar el Principio de Progresividad y no Regresividad conforme a lo regulado en el artículo N° 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos – C.A.D.H.- o minimizar los costos negativos que ocasionaba la negociación colectiva así como el incremento de conceptos remunerativos conforme a la indexación salarial, las corrientes flexibilizadoras propusieron la teoría jurídica de la reforma en peor – *reformatio in peius* –, mediante el cual las partes podían acordar la reducción de las remuneraciones, la suspensión de bonificaciones, la supresión del procedimiento de despido, los ceses colectivos, etc.; con la finalidad que los presentes acuerdos puedan reactivar la economía que se encontraba en crisis, sin que se detalle su temporalidad o su vigencia – o si su ejecución solamente se condicionaba a la vigencia de una crisis.

Por lo que, la presente teoría fue llevada casi plenamente a la práctica en nuestra legislación nacional, dado que, si bien se mantuvo la existencia de normas especiales mínimas, pero en materia de protección de los derechos individuales y colectivos de carácter irrenunciable fueron sustituidas por una mayor intervención y limitación por parte de los empleadores sin una mayor justificación o razonabilidad, así como la sustitución de acuerdos que conlleven a desconocer derechos, aún reconocidas por la legislación con carácter de mínimas; por tal razón, con la reforma de 1991, la negociación colectiva tuvo un escenario nuevo, muy diferentes las regulaciones existentes que eran de extrema conflictividad; por ello se indica¹⁴

Por eso, por otra parte, la segunda propuesta laboral de los economistas, luego de proscribir la intervención estatal en las relaciones individuales de trabajo, era —en una aparente contradicción— en postular la intervención restrictiva del Estado en sede de relaciones colectivas de trabajo. Aquí sí —se dice debería haber legislación que proscribiera— o limitara hasta el límite políticamente posible la acción sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. ¿Por qué? Porque en esta concepción económica, la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga son prácticas monopólicas a través de las cuales los trabajadores tratan de elevar artificialmente el precio de la mercadería que venden —su trabajo—, «ensuciando» el libre juego de la oferta y la demanda entre cada trabajador individualmente considerado y cada empleador concreto.

Esto explica que por lo general, las demandas de flexibilización se concentren en el Derecho individual del trabajo y —al menos en Latinoamérica— no se inquieten por el carácter restrictivo que a menudo ostenta la legislación sindical. “La Flexibilidad” — Documento de Trabajo N° 124, Oficina Internacional de Trabajo – Estudios sobre la Flexibilidad en el Perú, Oficina de área y equipo técnico multidisciplinario para los países andinos, 2000, p. 10.

¹⁴ ANNA VILELA ESPINOSA y JORGE BERNEDO ALVARADO, “Relaciones Colectivas de Trabajo. El escenario peruano y sus desafíos”, en Alcances y Eficacia del Derecho del Trabajo: Tercerización, Inspección y Derechos Colectivos, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – SPDTSS, 2006, Chiclayo, p. N° 541. ALFREDO VILLAVICENCIO RIOS, “Los grandes desafíos de los Derechos Colectivos del Trabajo en un (hasta ahora) adverso Siglo XXI”, en Alcances y Eficacia del Derecho del Trabajo: Tercerización, Inspección y Derechos Colectivos, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – SPDTSS, 2006, Chiclayo, p. N° 564.

que mediante la Ley N° 25593, la original Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – LRCT —, revirtió el esquema y rescató la autonomía de los integrantes en la negociación, mediante acuerdos amplios y flexibles, así como la mediación o el arbitraje como medios de solución de conflictos, adoptando una reiterada postura denominada “*reformatio in peius*”.

Por tal razón, no sorprende que —ahora desde una óptica jurídica sustentada en la nueva Constitución Política del Estado de 1993— las posturas flexibilizadoras propusieran constantemente la suspensión definitiva de los principios tutelares del Derecho del Trabajo —tales como el de la Primacía de la Realidad, Indubio Pro Operario, Irrenunciabilidad de Derechos, a pesar de encontrarse reconocidos en la propia Constitución Política de 1993— del sistema jurídico nacional e internacional, exaltando en forma retórica que las partes deberían tener más poder de negociación al regular sus necesidades conforme a las reglas de la libertad, existiendo la posibilidad de suprimir o suspender ciertos acuerdos si consideraban que los derechos adquiridos en materia laboral pudiesen afectar su rentabilidad económica¹⁵, o en otros términos, que los nuevos actores dinámicos puedan contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad, con el fin de evitar que el reconocimiento de derechos adquiridos o interpretaciones a favor de una de las partes puedan fomentar una nueva rigidez laboral en materia legislativa. Aspecto que hasta la actualidad aún se mantiene vigente, al no existir un criterio jurisprudencial unificado o reiterado, por parte de los órganos jurisdiccionales, que disponga una interpretación razonable de los convenios colectivos o pactos privados laborales conforme a la irrenunciabilidad e interpretación más favorable de la norma o del derecho.

¹⁵ Una de las anécdotas comentadas por el autor MARIO PASCO COSMOPOLIS en su artículo denominado “Reafirmación de los Principios del Derecho del Trabajo” en Libro en homenaje al Dr. Américo Pla Rodríguez, Edit. GRIJLEY, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – SPDTSS, 2008, Lima, p. N° 11, es que el principio de interpretación de la regla más favorable para el trabajador fue objeto de debate (y posee hasta la actualidad serios cuestionamientos por parte de algunos autores liberales y neoliberales) en el X Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Montevideo, 1988), en donde el *ius* laboralista Octavio Bueno Magano, propugnó su supresión, por ser más los problemas que crea que los que resuelve. En dicho Congreso, en efecto, las diversas ponencias, que giraban en torno a la aplicación de la referida regla, disentían en cuanto al mecanismo más apropiado, dada las dificultades intrínsecas que derivan tanto del método del conglobamiento como del de acumulación, resultando además ambiguo el método del conglobamiento por institutos, que aparecía como fórmula intermedia.

VI. INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Ahora bien, desde un punto de vista estrictamente jurídico, la aplicación de la reforma *in peius* ha generado que la viabilidad del Principio Protector sea analizada desde dos ópticas completamente diferentes, esto es, desde una visión de escisión de las cláusulas normativas de las cláusulas obligacionales al momento de interpretar un convenio colectivo, y la otra diseñada desde una visión integral del convenio, en donde las cláusulas (tanto normativas como las obligacionales) sean analizadas por los métodos de interpretación general del derecho ante dudas razonables y no de una diferenciación meramente contractual amparada por los criterios desarrollados en el código civil.

Tan es cierto lo afirmado que, para un sector de la doctrina nacional (desde la década del 90), la parte obligacional del convenio colectivo trabajo poco o en nada se diferenciaba de los pactos incorporados a cualquier acuerdo privado, que tienen fuerza de ley entre los contratantes (conforme al principio civil del *pacta sunt servanda*), mientras que los acuerdos normativos del convenio colectivo de trabajo era el conjunto de acuerdos que predetermina el contenido de los contratos individuales de trabajo, ordenándolos y disciplinándolos en bloque; por tanto, la parte normativa, en consecuencia, solamente afectaba a los terceros ajenos a la misma, mientras que las partes obligacionales no, pudiendo ser modificadas a voluntad de una de ellas¹⁶.

Para ello, la presente teoría se sustenta en que la parte normativa del convenio colectivo de trabajo consta de cuatro tipos de materias o aspectos: 1. La materia económica que comprende todos los aspectos relativos a la remuneración del trabajador, la materia laboral que comprende los elementos determinantes del estatus del trabajador al interior de la empresa, la materia asistencial que afecta la situación social— condición de vida de los trabajadores y finalmente, la materia sindical que supone la instauración de mecanismos de representación y acción colectiva, tanto en una perspectiva empresarial como *supra* empresarial; mientras que las cláusulas obligacionales solamente se aplica sobre los acuerdos de hacer y no hacer brindados por los sujetos negociadores, quienes son sus únicos destinatarios, en donde el sujeto negociador y negocial por la parte laboral es la dirigencia sindical o, en caso de no existir sindicato, los repre-

¹⁶ RICARDO HERRERA VASQUEZ, “Algunas reflexiones acerca de la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo”, Revista THEMIS N° 23, PUCP, 1992, Lima, p. N° 23; en el cual expone su tesis (que no compartimos) al concluir que las cláusulas normativas deben ser Interpretadas en base a los métodos de hermenéutica normativa, mientras que las obligaciones deben serlo en función a las reglas de interpretación de los contratos. Asimismo, al final detalla que aplicar el “*in dubio*» sería propiciar un desequilibrio en contra del empleador, debido a un exceso de proteccionismo del trabajador, una especie de enriquecimiento indebido, ante la doble tutela del trabajador, al darle, además de la autonomía colectiva, el “*in dubio*” sobre el Convenio Colectivo.

sentantes de los trabajadores, conforme a las reglas de los contratos establecidos en el Código Civil de 1984¹⁷.

Pero, ante tal tesis, sería razonable y prudente hacernos la siguiente pregunta: ¿Existiendo o pudiendo existir, en las convenciones colectivas, cláusulas obligacionales y cláusulas normativas, sería muy simple que se dijera que las primeras deben ser interpretadas según la manifestación conjunta de las partes y las segundas dentro del sistema de hermenéutica de las leyes?¹⁸. En tal referencia, una diferente posición teórica —a la que me adhiero completamente— ha sustentado, y con razón, que lo cierto es que la presente institución se configura de un modo unitario al momento de interpretar las cláusulas normativas y obligacionales, asumiéndose un sincretismo que preside en la práctica las reglas de interpretación del convenio colectivo, unificación que en principio opera con independencia de que se esté interpretando una cláusula obligacional o normativa, aunque su juego habitual se produzca respecto de la interpretación de las cláusulas más frecuentes e importantes, que son sin ninguna duda las que conforman la parte normativa del convenio colectivo¹⁹.

En tal sentido, consideramos que conforme a una interpretación integral de las cláusulas del convenio, el Principio Protector del Derecho del Trabajo el Indubio Pro Operario aún se mantendría vigente, en cuanto que sus acuerdos surtirán efectos erga omnes para terceros y su negociación obligacional se podrá sustentar

¹⁷ En forma contraria a lo señalado por el autor, conviene precisar que el profesor francés JEAN CLAUDE JAVILLIER, en su libro “Derecho del Trabajo”, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 2 Edición, París, 1982, pág. N° 576; concibe el efecto progresivo del convenio colectivo (mediante cláusulas nacionales y cláusulas facultativas), mediante la adopción de disposiciones más favorables para los trabajadores que las leyes y reglamentos en vigor, relativas a la condición de trabajo y beneficios sociales, en la que en su vigencia no puede derogar más que para mejor, a las leyes en vigor. Además los maestros G.H CAMERLYNCK y GERAD LYON CAEN —“Derecho del Trabajo”, Edit. Aguilar, 5 Edición, París, 1972, p. N° 430— sostienen con meridiana claridad que los convenios normalmente mejoran la condición de los trabajadores, y su aplicación inmediata no provocará ninguna regresión negociada, pues mantiene las mejoras adquiridas en forma permanente.

¹⁸ La presente pregunta fue formulada por el profesor italiano RUSSOMANO en su artículo “Interpretación de las convenciones colectivas de trabajo” y que lo conmemorara el profesor español ALFREDO MONTOYA MELGAR en su trabajo “Interpretación del Convenio Colectivo – Apuntes del Derecho Comparado”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España N° 68, p. N° 102.

¹⁹ ALFREDO MONTOYA MELGAR en su trabajo “Interpretación del Convenio Colectivo – Apuntes del Derecho Comparado”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España N° 68, p. N° 106. De igual manera, el autor JAVIER NEVES MUJICA ha discernido que, en su trabajo “Reglas Constitucionales para la aplicación de la norma laboral”, en el supuesto de la sucesión normativa peyorativa, surgirá una nueva y fundamental discrepancia doctrinaria: ¿será o no de aplicación el principio de la condición más beneficiosa a ese supuesto? Este principio permite la conservación de las ventajas alcanzadas por el trabajador, a pesar de la eliminación y sustitución peyorativa del acto que las produjo

en base a una actual progresión de los derechos y reconocimiento de los derechos fundamentales a escala nacional y global.

VII. VOLVIENDO A LA REALIDAD DEL DERECHO

Conforme a los argumentos vertidos, se podrá evaluar que si bien la *Reformatio In Peius* ha sido una tendencia teórica y jurisprudencial durante varios años en nuestro sistema peruano de relaciones colectivas de trabajo, así como en la jurisprudencia ordinaria, en la actualidad tal criterio restrictivo viene siendo suplida por una adecuada aplicación del Principio laboral del Indubio Pro Operario consagrado en el inciso 3) del artículo N° 26 de nuestra Constitución Política del Estado de 1993, mediante la implementación del III Acuerdo Plenario en materia laboral, cuyos términos son de obligatorio cumplimiento para todos los órganos jurisdiccionales, salvo que los magistrados se aparten del acuerdo plenario mediante una resolución debidamente motivada.

Por consiguiente, nos encontramos en la condición de señalar, con un entusiasmo prudente, que la ejecución del III Acuerdo Plenario en materia laboral permitirá una aplicación inmediata y ponderada de los Principios Laborales tutelares ante cualquier criterio privado —por parte de una de las partes— de limitar su ejercicio, o incentivará a los jueces a fundamentar oportunamente sus decisiones en caso que quisieran apartarse del acuerdo en forma preliminar, arguyendo alguna doble naturaleza del convenio colectivo de trabajo o una interpretación literal – sistemática que conlleve en desconocer derechos aprobados o adquiridos por los trabajadores durante cierto periodo.

Asimismo, mediante el desarrollo del presente tema, las conclusiones nos podrán llevar a la siguiente reflexión: De poco o nada vale proclamar el Principio Protector a todas luces el Indubio Pro Operario, si diversas leyes no son reconocidas por los órganos jurisdiccionales al momento de resolver una causa determinada, ni mucho menos por la ciudadanía peruana cuando se califica negativamente los efectos reales de una negociación colectiva trabajo ya sea está en la vía administrativa o quizás cuando está incluso se judicializa.

VIII. CONCLUSIONES

1. Tal como lo había afirmado la doctrina laboralista clásica durante el periodo de apogeo de los años treinta tomados como gloriosos (post segunda guerra mundial), se había considerado en forma unánime que el Principio Protector era el núcleo central y básico del sistema de interpretación y aplicación de las normas jurídicas en el Derecho del Trabajo, en tanto que la misma se disgregaba en tres principios operativos para poder equilibrar las desiguales relaciones de trabajo, esto es: 1. El Indubio pro operario, 2. La Interpretación más favorable al trabajador y 3. La Condición más beneficiosa.

2. Para poder aminorar el Principio de Progresividad y no Regresividad conforme a lo regulado en el artículo N° 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos – C.A.D.H.- o minimizar los costos negativos que ocasionaba la negociación colectiva así como el incremento de conceptos remunerativos conforme a la indexación salarial, las corrientes flexibilizadoras propusieron la teoría jurídica de la reforma en peor – *reformatio in peius* —, mediante el cual las partes podían acordar la reducción de remuneraciones, suspensión de bonificaciones, supresión del procedimiento de despido, ceses colectivos, etc.; con la finalidad que los presentes acuerdos puedan reactivar la economía que se encontraba en crisis, sin que se detalle su temporalidad o su vigencia – o si su ejecución solamente se condicionaba a la vigencia de una crisis.
3. Ahora bien, desde un punto de vista estrictamente jurídico, la aplicación de la reforma *in peius* ha generado que la viabilidad del Principio Protector sea analizada desde dos ópticas completamente diferentes, esto es, desde una visión de escisión de las cláusulas normativas de las cláusulas obligacionales al momento de interpretar un convenio colectivo; y la otra diseñada desde una visión integral del convenio, en donde las cláusulas (tanto normativas como las obligacionales) sean analizadas por los métodos de interpretación general del derecho ante dudas razonables y no de una diferenciación meramente contractual amparada por los criterios desarrollados en el código civil peruano de 1984.
4. Por último, conforme a los argumentos vertidos, se podrá evaluar que si bien la *Reformatio In Peius* ha sido una tendencia teórica y jurisprudencial durante varios años en nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo, así como en la jurisprudencia ordinaria de nuestro país, en la actualidad tal criterio restrictivo viene siendo suplida por una adecuada aplicación del Principio laboral del Indubio Pro Operario consagrado en el inciso 3) del artículo N° 26 de nuestra Constitución Política del Estado de 1993, mediante la implementación del III Acuerdo Plenario en materia laboral, cuyos términos son de obligatorio cumplimiento para todos los órganos jurisdiccionales, salvo que los magistrados se aparten del acuerdo plenario mediante una resolución debidamente argumentativa y motivada.