

# Algunas Reflexiones acerca de la interpretación del convenio colectivo de trabajo

**Ricardo Herrera Vásquez.**

Abogado. Profesor de la Facultad de Derecho de la PUC.

El presente trabajo tiene por objeto proponer algunas pautas para el análisis hermenéutico del Convenio Colectivo de trabajo, norma típica y característica del ordenamiento laboral.

En esa medida, abordaremos, en principio, el tema de la definición, el nivel jerárquico y la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo. Posteriormente, trataremos el punto del contenido del mismo, a partir de lo cual nos introduciremos en el tema de la interpretación de sus diferentes partes constitutivas. A continuación, centraremos nuestra atención en la posibilidad de aplicación del principio hermenéutico « in dubio pro operario » en la interpretación de todo el Convenio Colectivo, o de sólo alguna de sus partes.

Finalmente, plantearemos algunas ideas en torno a los órganos idóneos para realizar la labor hermenéutica, para lo cual centraremos la atención en la legislación comparada. Demos, pues, inicio a la agenda propuesta.

## I. DEFINICION, NIVEL JERARQUICO Y NATURALEZA JURIDICA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Recomendación 91 de la OIT define, en su artículo 2, al **Convenio Colectivo** como «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional» .

En nuestro ordenamiento, el artículo 54 de la Constitución señala que el Convenio Colectivo tiene «**fuerza de ley para las partes**». En virtud a una interpretación sistemática<sup>1</sup>, podemos decir que con esta declaración la Constitución le otorga al Convenio Colectivo su reconocimiento como fuente de Derecho, al igual que a la ley y, a su vez, el mismo rango de esta, entendiendo por ella la norma emanada del Congreso (NEVES MUJICA, 1989: p. 45).

Este **nivel primario** reconocido al Convenio Colectivo, se enmarca en el reconocimiento de la existencia de un **poder autónomo** para la producción de normas jurídicas, el de los **antagonistas sociales**, para la regulación de las relaciones laborales (BOZA PRO, 1989: p. 223).

Sin embargo, el origen paccionado del Convenio Colectivo denota también el dualismo **contrato individual y convenio-ley** del mismo. Es decir, el paso del acuerdo individual, particular y de contratación directa, que celebran inicialmente los pactantes, al colectivo, que institucionalmente se impone a terceros (DESPONTIN, 1973: p. 84).

En efecto, el Convenio Colectivo tiene un **origen contractual**, en tanto se deriva del acuerdo de los sujetos pactantes, pero adquiere **fuerza normativa**, debido a su carácter de norma jurídica (GARCIA BECEDAS, 1982: pp.84-85), por cuanto, salvo pacto en contrario, tiene **eficacia general**. Es decir, sus efectos se extienden más allá de los sujetos pactantes, alcanzando a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional del Convenio, sin excepción alguna (MONTROYA MELGAR, 1985: p. 172). Así, el Convenio Colectivo tiene una doble naturaleza: **alma de ley y cuerpo de contrato** (CARNELUTTI, 1936: p. 117).

1. Una interpretación sistemática que suponga la comparación de los artículos 54, 177 y 211, inciso 10 de la Constitución. En base a estas normas, podemos concluir que cuando la Carta Magna habla expresamente de «fuerza de ley», lo hace con la intención de darle ese carácter a su objeto de análisis.

Esta peculiaridad del Convenio Colectivo ha generado diversas teorías en torno a su **naturaleza jurídica**. Las principales teorías son las **contractualistas**, que consideran al Convenio como fruto del mandato, la gestión de negocios o del contrato en favor de tercero; las **eclécticas o de transición**, que consideran al Convenio como un pacto social, un acuerdo de solidaridad necesarias o uno producto de la costumbre industrial; y, las **jurídico-sociales o normativas**, que consideran al Convenio enteramente como una norma jurídica (MARC, 1973: pp.103 y ss.).

Nosotros compartimos la posición según la cual el Convenio Colectivo es un **contrato normativo** o una **norma de origen contractual** (ALONSO OLEA, 1973: p.188).

## II . CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.

En virtud de esa naturaleza dual, contractual y normativa, el **contenido** del Convenio Colectivo, o conjunto de materias que éste comprende, supone dos partes: la **normativa** y la **obligacional**. Esta consiste en el **conjunto de derechos y obligaciones** que para sí pactan las **partes negociadoras** del Convenio, y de las que son **únicas destinatarias**. La parte obligacional en poco o en nada se diferencia, por tanto, de los pactos incorporados a cualquier acuerdo privado, que tienen fuerza de ley entre los contratantes (*pacta sunt servanda*). Mientras que, la parte normativa del Convenio es el conjunto de acuerdos que **predetermina el contenido de los contratos individuales de trabajo**, ordenándolos y disciplinándolos en bloque. La parte normativa, en consecuencia, afecta a **terceros** ajenos a, pero representados por, las partes negociadoras, y estandariza las condiciones en que se presta el trabajo en los ámbitos sobre los cuales el Convenio despliega su eficacia (DE LA VILLA, 1983: p.158).

A mayor abundamiento, la **parte normativa** del Convenio consta de cuatro tipos de **materias** o aspectos: la **materia económica** que comprende todos los aspectos relativos a la **remuneración** del trabajador; la **materia laboral**, que comprende los elementos determinantes del **status del trabajador** en la empresa, desde las modalidades de contratación y su régimen hasta la movilidad funcional, desde la concreción del tiempo y modo de prestación del trabajo hasta la delineación de las obligaciones accesorias del trabajador; la **materia asistencial**, que afecta la **situación social de los trabajadores** y a sus **condiciones de vida**, como ayudas escolares o guarderías infantiles; y finalmente, la **materia sindical**, que supone la **instauración de mecanismos de representación y acción colectiva**, tanto en una perspectiva empresarial como supraempresarial (Ibid., pp. 161-162).

## III . INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO .

La naturaleza dual del Convenio Colectivo ha dado lugar a numerosas teorías sobre la manera

como **interpretarlo**, según se ponga mayor énfasis en su faz contractual o en su aspecto normativo.

De este modo, hay quienes sostienen que, por tratarse de un contrato, son perfectamente aplicables las reglas de interpretación de los **contratos** (teorías contractualistas); mientras que otros afirman que su obligatoriedad erga omnes, que lo convierten en una ley en sentido material, obliga a recurrir a las pautas que normalmente se aplican en la interpretación de las **disposiciones legales** (teorías normativistas).

Finalmente, para otros se trata de diversificar los métodos según el tipo de cláusulas que se deba interpretar en cada caso, de modo que a las **cláusulas normativas** correspondan las **reglas de interpretación de las normas jurídicas** y, a las **obligacionales**, las **reglas de interpretación de los contratos** (teorías intermedias) (GENOUD, 1973: p. 148).

Los métodos de interpretación normativa son, fundamentalmente, seis: el **método literal**, que busca el significado de la norma dudosa u oscura en la letra del texto legal (THORNE, 1989: p.19); el **método lógico**, que supone descomponer la norma jurídica en sus partes integrantes y, así, determinar su sentido (GARCIA MAYNES, 1965: p.239); el **método sistemático**, que considera que la norma debe apreciarse en su ubicación dentro del ordenamiento jurídico y, su concordancia con otras normas (ALZAMORA VALDEZ, 1984: p.267); el **método histórico**, que pretende encontrar el sentido de la norma jurídica en la voluntad del legislador (DU PASQUIER, 1990: p.148); el **método sociológico**, que toma en cuenta variables sociales de toda índole y la adaptación de la norma a la realidad que pretende regular (RUBIO CORREA, 1985: p.257); y, finalmente, el **método teleológico**, que pretende determinar el sentido de la norma en base a la finalidad que ésta persigue.

Por otro lado, los métodos de interpretación de los contratos son, básicamente, los de interpretación del negocio jurídico, en la medida que aquéllos son negocios jurídicos bilaterales. Así, tenemos: el **criterio de expresión y principio de buena fe** (artículo 168 del Código Civil), el **criterio de interdependencia o coherencia lógica** (artículo 169 del Código Civil), el **criterio de la naturaleza y el objeto del acto** (artículo 170 Código Civil) (LOHMANN, 1987: pp 199 y ss.). También son considerados válidos los criterios de **conservación del negocio, recurrencia a los usos y costumbres**, «*in dubio contra stipulatorem*» (DE CASTRO, 1967: p. 88; BORDA, 1988: p.146).

Quienes defienden las teorías normativistas, sostienen que las cláusulas obligacionales, si bien en principio vinculan únicamente a la asociación profesional y al patrono, posteriormente adquieren un carácter general, pues repercuten sobre los trabajadores pactantes y los no pactantes (DE LA CUEVA, citado en GENOUD, 1973: p. 149). En esa medida, todo el Convenio Colectivo debería ser interpretado en

base a los métodos de interpretación normativa, inclusive las cláusulas obligacionales.

Quienes defienden las teorías intermedias sostienen al respecto que, la aparente generalidad que adquieren las cláusulas obligacionales en una mera repercusión de estipulaciones perfectamente bilaterales y, que no pierden ese carácter por el solo hecho de reflejarse sobre el resto de los trabajadores, que no participaron en la negociación. Muy distinta es, en cambio, la situación de las cláusulas normativas, pues ellas están pensadas «para» regir a los trabajadores no pactantes. En un caso predomina en las partes la mentalidad del «contratante», mientras que en el otro la del «legislador» (GENOUD, 1973 p.149).

En ese sentido, las cláusulas obligacionales deben ser interpretadas en base a las pautas de los contratos, para las partes negociadoras y, las cláusulas normativas deben ser interpretadas en función a las reglas de las normas jurídicas, para todos los sujetos implicados en la unidad de negociación, sin que necesariamente hayan participado directamente de la negociación (CABANELLAS, citado en GENOUD, 1933: p. 149).

Estamos de acuerdo con las teorías intermedias. Nuestras razones son similares pero no idénticas. En principio, las cláusulas obligacionales se aplican **sólo** sobre los sujetos negociadores, quienes son sus únicos destinatarios. El sujeto negociador por la parte laboral es la dirigencia sindical o, en caso de no existir sindicato, los representantes de los trabajadores. Estos, respecto de la parte obligacional del Convenio, van a vincular con los acuerdos a los que arriben a toda la organización sindical, pero no a los trabajadores no afiliados a ella.

En esa medida, es incorrecto afirmar, como lo hacen los defensores de las teorías normativistas, que las cláusulas obligacionales se extienden a los servidores no sindicalizados, por lo que serían también normativas. Si, como hemos visto, las cláusulas obligacionales no alcanzan ese ámbito de acción, no pueden ser normativas, es decir, oponibles erga omnes.

Más aún, las cláusulas obligacionales, inclusive en determinados supuestos, no son vinculantes siquiera para los miembros del sindicato. Dichas cláusulas pretenden asegurar la eficacia del Convenio (PALOMEQUE LOPEZ, 1988: p. 324) y, más que tolerar determinadas conductas, **prohíben** a los firmantes del Convenio todas aquellas otras que sean comúnmente consideradas como atentatorias a la permanencia del mismo (DE LA VILLA, 1983: p. 163), que puedan impedir la vigencia de su contenido normativo (PALOMEQUE LOPEZ, 1988: p. 324).

En esa medida, las principales cláusulas obligacionales son las denominadas **cláusulas de paz sindical**. Por ellas las partes del Convenio proscriben

la huelga durante su vigencia, bien en relación con cualquier clase de materias, hayan o no sido objeto de regulación contractual (deber de paz absoluto), bien tan solo en relación con las materias contempladas en el Convenio (deber de paz relativo) (Ibid.). Este deber de paz es asumido por la organización sindical, a cambio de alguna compensación, autolimitando el ejercicio colectivo del derecho a la huelga que no le pertenece, sino cuya titularidad corresponde a los trabajadores individualmente considerados (DE LA VILLA, 1983: p. 165).

En ese sentido, podría pensarse que en ningún caso serían vinculantes las cláusulas de paz sindical, pues el sindicato no es el titular del derecho a la huelga, sino cada uno de los trabajadores. Esto haría perder toda eficacia y utilidad a tales cláusulas, pudiendo argumentarse en sentido contrario que si la organización sindical representa en la negociación a sus afiliados, los acuerdos a los que arriben vinculan a éstos (artículo 160 Código Civil) .

Sin embargo, al margen de esta discusión, incluso asumiendo esta posición restrictiva y de observancia de las cláusulas de paz sindical, podemos concluir que hay algunos supuestos en los que éstas pueden quedar sin efecto para los trabajadores sindicalizados.

Tales supuestos son tres: cuando la finalidad de la huelga a iniciar no suponga la alteración del Convenio, sino la exigencia de **reivindicaciones al margen** del mismo (lo cual supone optar por un deber de paz relativo); cuando mediante la huelga se pretenda reclamar determinada **interpretación** del Convenio, distinta a la adoptada por la contraparte ; y cuando el empleador haya **incumplido** el Convenio o, cuando se haya producido un **cambio** absoluto en las **circunstancias** que sustentan al Convenio (desaparición de la base del negocio, rebus sic stantibus) (PALOMEQUE LOPEZ, 1988: p.325; DE LA VILLA, 1983: p.167).

A pesar de lo expuesto, podría darse un argumento adicional en favor de las tesis normativistas de interpretación del Convenio Colectivo. Si el ordenamiento jurídico atribuye eficacia normativa al Convenio, dándole nivel primario o rango de ley (artículo 54 Constitución), este carácter es transmitida a todas las cláusulas de aquél, sean normativas u obligacionales. Así, el Convenio debe ser interpretado íntegramente en base a los métodos de hermenéutica normativa.

Pero, lo que ocurre es que, cuando el ordenamiento otorga el carácter normativo y un determinado nivel jerárquico al Convenio, lo hace, además, de para otorgar potestad normativa a los sujetos negociadores, para proteger al Convenio de un eventual atentado de normas jurídicas heterónomas o estatales. Adjudicando nivel primario o rango de ley al Convenio, se preserva debidamente la autonomía colectiva propia de los protagonistas sociales.

De manera que, ello no quiere decir que necesariamente todo el Convenio tenga carácter normativo, pudiendo perfectamente aceptarse el carácter contractual de las cláusulas obligacionales.

En consecuencia, consideramos que las **cláusulas normativas** deben ser **interpretadas** en base a los métodos de hermenéutica **normativa**, mientras que las **obligacionales** deben serlo en función a las reglas de interpretación de los **contratos**.

Ahora bien, respecto de las **cláusulas normativas**, ¿existe preferencia por algún método en particular? Para algunos, debe acudir, en primer lugar, a los métodos **literal** y **sistemático**. En caso de no ser suficientes para despejar la duda u oscuridad de la cláusula bajo análisis, debe indagarse lo realmente querido en el Convenio, es decir, la **voluntad de los legisladores** o sujetos negociadores, para lo cual la negociación predecesora del Convenio puede resultar importante, más aún si consta en actas de deliberación.

Igualmente, pueden resultar reveladores los **actos** de los sujetos negociadores **coetáneos y posteriores al Convenio** (ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE, 1988: p. 671). Además como la ley, las cláusulas normativas deben ser interpretadas según el espíritu y finalidad de lo pactado (**método teleológico**), medidas por la realidad del tiempo en que han de ser aplicadas (**método sociológico**) (Ibid.).

No estamos de acuerdo con esta posición. La interpretación de las cláusulas normativas, en la medida que son normas jurídicas se rigen por pautas hermenéuticas de toda disposición legal. Y, los **métodos de interpretación normativa no tienen un orden jerárquico predeterminado** entre sí. Por el contrario, son organizados por cada intérprete, a través de la posición axiomática de interpretación<sup>2</sup>, y para cada caso de interpretación. Así, no preferimos ningún método en especial para la interpretación de las cláusulas normativas del Convenio.

Respecto de las **cláusulas obligacionales**, su **interpretación** se lleva a cabo en base a las reglas hermenéuticas propias de los **contratos** como, por ejemplo, la **buena fe**, la **comun intención de las partes**, el **contexto contractual**, la **preservación de la validez del contrato**, la **equidad**, los **hechos posteriores al contrato** (GENOUD, 1973: pp.152-153). A estos criterios habría que añadir los propios del negocio jurídico, en la medida que genéricamente el contrato es un negocio jurídico bilateral.

#### IV. APLICACION DEL «IN DUBIO PRO OPERARIO» AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

El más importante aporte en materia de análisis hermenéutico realizado por el Derecho del Trabajo, lo constituye el principio **«in dubio pro operario»**. Este es entendido como una directiva impartida al intérprete para elegir, entre los varios **sentidos** posibles de una norma laboral, aquél que resulte **más favorable al trabajador** (PLA RODRIGUEZ, 1978: p.40; VASQUEZ VIALARD, 1986: p. 71; MONTOYA MELGAR, 1988: p.211).

Es decir, ante la posibilidad de diversas **interpretaciones** de una norma laboral, todas ellas jurídicamente válidas, debe optarse por la que resulte **más beneficiosa para el trabajador** (ALARCON CARACUEL, 1990: p. 860). Existe **conflicto** entre las posibles **interpretaciones** de una **norma**, lo que precisamente constituye el **«in dubio»**, ante lo cual debe **optarse por la más favorable para el trabajador**, o sea el **«pro operario»** (DIEGUEZ, 1988: p. 163).

Ahora bien, teniendo presente la noción de este principio general del Derecho del Trabajo, que caracteriza y distingue la hermenéutica en materia laboral respecto de las pautas de la teoría general de la interpretación, ¿es posible aplicar el **«in dubio pro operario»** al Convenio Colectivo? ¿Sería válido para todas sus cláusulas?. Comencemos por responder esta segunda interrogante. Momentáneamente, asumamos como válida la hipótesis según la cual el **«in dubio»** es aplicable al Convenio Colectivo.

En ese sentido hay quienes consideran que éste debe de interpretarse con un criterio **unitario**, es decir, **todas las cláusulas** del Convenio pueden ser objeto de aplicaciones del **«in dubio»** (NEVES MUJICA, 1990: p. 10).

Posiblemente, la justificación de esta posición radica en el hecho que, dado que las reglas o pautas de interpretación de los negocios jurídicos y de los contratos presuponen la **paridad entre las partes**, pues provienen del Derecho Civil o común, su aplicación a las cláusulas obligacionales del Convenio Colectivo es **inviabile**. Dichas cláusulas, en tanto materia laboral, deben ser interpretadas tomando como premisa la **desigualdad de las partes** y el **carácter tuitivo** del Derecho del Trabajo en favor de la parte más débil de la relación laboral, el **trabajador**.

Pero, justamente este impase puede ser superado si aplicamos a la interpretación de las cláusulas

2. Entendemos por posición axiomática de interpretación al marco global de interpretación (valores, conceptos y métodos) que cada intérprete elabora. Este se pone un punto de partida (valores) y se traza una dirección interpretativa (conceptos y métodos), que son distintos a los de cualquier otro intérprete (RUBIO CORREA, 1985: p. 237 y ss.).

En esa medida, los métodos de interpretación no tienen un orden jerárquico predeterminado entre sí. Por el contrario, son organizados por cada intérprete y, muchas veces, para cada caso de interpretación (Ibid., p. 261).

obligacionales el «in dubio». Con este postulado general, el intérprete podrá emplear, sin problema alguno, los diferentes criterios hermenéuticos civilistas pues, finalmente, la interpretación realizada supondrá optar por el **sentido más favorable al trabajador** de la cláusula obligacional dudosa u oscura.

Sin embargo, consideramos que el «in dubio» es un principio que se aplica **exclusivamente** en la interpretación de **normas laborales**. Como hemos visto, las cláusulas obligacionales no son normas jurídicas, pues carecen de una de las características fundamentales de toda regla de Derecho: la **generalidad**, que supone que la norma alude a una pluralidad indeterminada de destinatarios (DE LA VILLA, 1983: p. 10). Dichas cláusulas sólo vinculan a los sujetos pactantes, pero no a los trabajadores no sindicalizados o representados en la negociación, que constituirían la pluralidad indeterminada de destinatarios a la que alude la característica mencionada.

En esa medida, pensamos que el «in dubio» sólomente sería aplicable a las **cláusulas normativas** del Convenio Colectivo, mas no a las obligacionales.

Pero, es indudable que las cláusulas obligacionales, en tanto **materia laboral**, deben estar impregnadas del **carácter tuitivo** del Derecho del Trabajo. Si las dejamos a merced de la lógica paritaria del Derecho Civil, ¿no atentariamos contra tal afán protector? . Entonces ¿no es indispensable la aplicación del «in dubio» sobre tales cláusulas?

Consideramos que no existe atentado alguno contra la finalidad central del Derecho del Trabajo, la protección del trabajador en tanto parte débil de la relación laboral. Es cierto que en toda materia laboral debe subyacer dicho carácter tuitivo. Y, entendemos que éste se encuentra presente en el momento de la **generación** de las cláusulas obligacionales.

En efecto, cuando nuestro ordenamiento **consagra** el derecho a la **negociación colectiva** (artículo 54 de la Constitución), está **garantizando** la **potestad normativa** originaria otorgada a los protagonistas sociales: la **autonomía colectiva**, entendida como el poder de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos (SANTORO-PASARELLI, citado en GIUGNI, 1983: p. 137). En virtud de ella, los sujetos colectivos pueden producir el Convenio Colectivo y, además, en el proceso mismo de su generación, los **trabajadores** pueden **equilibrar** con la **fuerza del número**, el **poder económico del empleador**.

Si la desigualdad que ha dado origen al criterio protector se plasma fundamentalmente en la relación individual de trabajo, en la relación colectiva, entre el sindicato y el empleador, tal **desequilibrio** desaparece. Pero, ello no supone que desaparece el criterio protector, que continúa presente en la posibilidad misma de la negociación colectiva y de la celebración del Convenio Colectivo.

En esa medida, las cláusulas obligacionales no están desprotegidas del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, pues éste subsiste en la generación misma de aquéllas.

Por otro lado, el carácter tuitivo está en el substrato de las cláusulas obligacionales en la medida que, éstas pueden ser incumplidas en determinados supuestos. Así, por ejemplo, como vimos, tratándose de las cláusulas de paz sindical, los trabajadores pueden acudir a la huelga para la defensa de reivindicaciones ajenas al Convenio, para exigir una determinada **interpretación** del mismo o, para revisar su contenido ante la desaparición de la base que lo origina.

Ahora, pasemos a dar respuesta a la primera interrogante, ¿es aplicable el «in dubio» al Convenio Colectivo?

Para algunos, el «in dubio» **no puede ser aplicado** al Convenio Colectivo, por cuanto la situación de **desequilibrio** en la relación individual de trabajo, hecho generador del afán protector del ordenamiento laboral, **desaparece** en la relación **colectiva**, en razón de la **gravitación profesional** de la **asociación gremial** (TISSEMBAUM, 1964: p. 396).

Es decir, el poder del número del factor trabajo, equipara el poder económico del factor capital. Los trabajadores, gracias a la autonomía colectiva, tienen la posibilidad de autonormarse en igualdad de condiciones que el empleador, de modo que el resultado normativo ha sido concientemente logrado por ellos, teniendo la ocasión de establecer reglas favorables a sus intereses.

En consecuencia, 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.

Sin embargo, para otros, el «in dubio» es plenamente **aplicable** al Convenio Colectivo, en virtud a su **naturaleza normativa**. Toda norma laboral tiene un **propósito protector**. Que ese propósito lo haya concretado el legislador en un texto legal, o el sindicato en un Convenio Colectivo, no altera sustancialmente la cuestión. Lo cierto es que toda norma laboral está inspirada por ese carácter tuitivo del trabajador y, en consonancia con tal carácter, la aplicación debe efectuarse con un **ánimo de favorecimiento** al trabajador en la **interpretación** de las normas dudosas.

No es que se suponga que la norma esté mal redactada, o adolezca de imperfecciones como consecuencia de la debilidad del trabajador. Esa **debilidad** afecta a cada **trabajador** individual, a quien se le va a aplicar la norma. La **desigualdad** que debe compensarse **surge** en el momento de la **aplicación**, y no en el de la **elaboración** de la norma, por lo que

no interesa la forma en que se haya engendrado (PLA RODRIGUEZ, 1978: p.51).

Estamos de acuerdo con esta posición, pero sólo respecto de la parte normativa del Convenio Colectivo, es decir, las **cláusulas normativas**.

El Derecho del Trabajo tiene por finalidad primordial equilibrar la relación individual de trabajo, en base a la protección normativa del trabajador. En consecuencia, las normas laborales deben ser emitidas y aplicadas, por ende, interpretadas, teniendo presente ese carácter tuitivo. Si este afán protector, del que se desprende el "in dubio", es plenamente válido para el legislador estatal, quien unilateralmente emite la norma laboral, pudiendo extremar la protección jurídica del trabajador, con mayor razón es válido para el legislador convencional, quien tiene que contar con la aquiescencia de la contraparte, con la que tiene intereses muchas veces contrapuestos, para establecer derechos que pretendan favorecer al trabajador.

Por otro lado, como se ha dicho, las cláusulas normativas pueden haber sido concebidas colectivamente, pero su **aplicación** se lleva a cabo a un **nivel individual** pues, dado su carácter normativo, se **contractualizan** o incorporan a cada **relación individual de trabajo**, en donde definitivamente volvemos a estar ante el desequilibrio económico que es punto de partida y justificación del afán protector del subsistema laboral.

Pero, **no** aceptamos la posibilidad de aplicar el "in dubio" a las **cláusulas obligacionales**. Ello, fundamentalmente, por dos razones: en primer lugar, porque dichas cláusulas no son normas jurídicas y, el «in dubio» es un criterio interpretativo estrictamente normativo. Y, en segundo lugar, porque el carácter tuitivo de tales cláusulas se plasma en el momento de generación de las mismas, y no en el de su aplicación, por ende, de su interpretación.

## V. ORGANOS IDONEOS PARA LA INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Finalmente, ¿quién o quiénes pueden interpretar el Convenio Colectivo?. En nuestro ordenamiento lo podían hacer, con carácter vinculante, la Autoridad Administrativa de Trabajo, en los procedimientos de denuncia (Decreto Supremo No. 006-72-TR) y de inspección (Decreto Supremo No. 003-83-TR), y la Autoridad Judicial, en los procedimientos ante el Fuero de Trabajo (Decreto Supremo No. 003-80-TR).

Desde este año, la Autoridad Judicial absorvido gran parte de las facultades de la Autoridad Administrativa de Trabajo en esta materia, como lo dispone la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial (Decreto Legislativo No. 767).

En todo caso, la interpretación sólo puede ser realizada con ocasión de un caso concreto. No cabe

la interpretación general o abstracta, ante la consulta de una de las partes negociadoras o de quien tenga legítimo interés, que no suponga necesariamente la existencia de conflicto.

En otros ordenamientos legales, como el **español**, existen instancias interpretativas distintas, cuyo origen no es estatal sino **convencional**.

En efecto, el artículo 91° del **Estatuto de los Trabajadores** español señala que, de los conflictos derivados de la aplicación e **interpretación con carácter general** de los Convenios Colectivos, conocerá la **jurisdicción competente**, con **independencia** de las atribuciones fijadas por las partes a las **comisiones paritarias** (PALOMEQUE LOPEZ, 1988: p. 345; OJEDA AVILES, 1980: p. 502; MARTIN VALVERDE, 1990: p. 312; SALA FRANCO, 1986: p. 182).

Estas comisiones paritarias se encuentran conformadas por representantes de las partes negociadoras, para conocer de las cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo, como su propia interpretación, que generaría justamente una interpretación auténtica (ALONSO GARCIA, 1975: p. 271).

Sería interesante implementar en nuestro país un sistema similar de interpretación del Convenio Colectivo que, seguramente, tendría mayor legitimidad que el de las interpretaciones practicadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo o la Autoridad Judicial.

Sin embargo, somos conscientes que es presupuesto necesario para su viabilidad, la consolidación de nuestro sistema de relaciones colectivas, en procura del fortalecimiento fundamentalmente de la autonomía colectiva y de la actividad sindical, para lograr con ello una mayor madurez en los sujetos colectivos, al punto que se vean mutuamente no como antagonistas sino como protagonistas sociales de una misma historia, que nos lleve al progreso del aparato productivo del país y al logro del bienestar de sus trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

- 1) ALARCON CARACUEL, Manuel Ramón. **La vigencia del principio «pro operario»**. En: Cuestiones Actuales del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho de Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea. AA.VV. Madrid, MTSS, 1990.
- 2) ALONSO GARCIA, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**. Barcelona, Editorial Ariel, 5ª edición, 1975.
- 3) ALONSO OLEA, Manuel. **Naturaleza jurídica, partes, elaboración y contenido de los convenios colectivos de trabajo**. En: Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones profesionales y Convenios Colectivos. AA.VV. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1973.

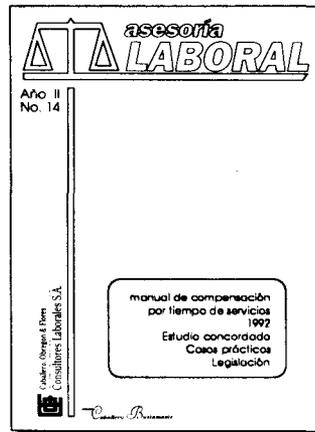
- 4) ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. **Derecho del Trabajo**. Madrid, Universidad Complutense, 10ª edición, 1988.
- 5) ALZAMORA VALDEZ, Mario. **Introducción a la ciencia del Derecho**. Lima, EDDILI, 9ª edición, 1984.
- 6) BORDA, Guillermo. **Tratado de Derecho Civil. Tomo II**. Buenos Aires, Editorial Perrot, 9ª edición, 1988.
- 7) BOZA PRO, Guillermo. **Negociación y convención colectiva en la Constitución**. En: Trabajo y Constitución. Javier NEVES MUJICA, Director. Lima, Cultural Cuzco, 1989.
- 8) CARNELUTTI, Francesco. **Teoria del Regolamentoo Collectivo dell Rapport di Lavoro**. Padua, 1936.
- 9) DESPONTIN, Luis. **El dualismo contrato individual y convenio-ley en la convención colectiva de condiciones de trabajo y sus concepciones normativas**. En: Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones profesionales y Convenios Colectivos. AA. VV. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1973.
- 10) DE CASTRO Y BRAVO, Federico. **Tratado práctico y crítico de Derecho Civil**. Tomo X. Madrid, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, 1967.
- 11) DE LA VILLAGIL, Luis Enrique, Gabriel GARCIA BECEDAS e Ignacio GARCIA-PERROTE ESCARTIN. **Instituciones de Derecho del Trabajo**. Madrid, Editorial CEURA, 1983.
- 12) DIEGUEZ, Gonzalo. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Madrid, Editorial Civitas, 2ª edición, 1988.
- 13) DU PASQUIER, Claude. **Introducción al Derecho**. Lima, EDINAF, 4ª edición, 1990.
- 14) GARCIA BECEDAS, Gabriel. **Democracia y relaciones laborales**. Madrid, AKAL, 1982.
- 15) GARCIA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del Derecho**. México, Editorial Porrúa, 13ª edición, 1965.
- 16) GENOUD, Héctor. **La interpretación de los Convenios Colectivos**. En: Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones profesionales y Convenios Colectivos. AA.VV. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1973.
- 17) GIUGNI, Gino. **Derecho Sindical**. Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1983.
- 18) LOHMANN LUCA DE TENA, Juan Guillermo. **El negocio jurídico**. Lima, Studium, 2ª edición, 1987.
- 19) MARC, Jorge Enrique. **Las concepciones contractuales y normativas del Convenio Colectivo de Trabajo**. En: Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones profesionales y Convenios Colectivos. AA.VV. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1973.
- 20) MARTIN VALVERDE, Antonio. **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Sevilla, Universidad de Oviedo, 1990.
- 21) MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. Madrid, Editorial Tecnos, 1985.
- 22) MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del Trabajo**. Madrid, Editorial Tecnos, 9ª edición, 1988.
- 23) NEVES MUJICA, Javier. **Fuentes y principios laborales en la Constitución**. En: Trabajo y Constitución. Javier NEVES MUJICA, Director. Lima, Cultural Cuzco, 1989.
- 24) NEVES MUJICA, Javier. **Las reglas constitucionales para la aplicación de la normativa laboral**. Lima, Programa Laboral DESCO, 1990.
- 25) OJEDA AVILES, Antonio. **Derecho Sindical**. Madrid, Editorial Tecnos, 1980.
- 26) PALOMEQUE LOPEZ, Manuel-Carlos. **Derecho Sindical Español**. Madrid, Editorial Tecnos, 2ª edición, 1988.
- 27) PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios de Derecho del Trabajo**. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2ª edición, 1978.
- 28) RUBIO CORREA, Marcial. **El sistema jurídico**. Introducción al Derecho. Lima, Fondo Editorial PUCP, 2ª edición, 1985.
- 29) SALA FRANCO, Tomás (Director). **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Valencia, Tirant lo Blanch Libros, 1986.
- 30) THORNE BOAS, Carlos. **La interpretación de la ley (cuestiones metodológicas)**. En: la interpretación de la ley. Cuestiones metodológicas y otros ensayos de Filosofía y Sociología del Derecho. Lima, Cultural Cuzco, 1989.
- 31) TISSEMBAUM, Mariano. **La constitucionalización y codificación del Derecho del Trabajo. Sus fuentes e interpretación**. En: Tratado de Derecho del Trabajo. Mario DEVEALI, Director. Buenos Aires, Editorial La Ley, Tomo I, 1964.
- 32) VAZQUEZ VIALARD, Antonio. **Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Tomo I. Lima, Ediciones Jurídicas, 1986.



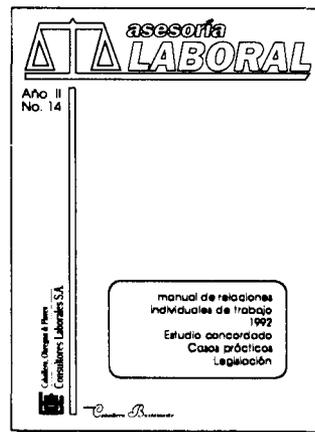
**Caballero, Obregón & Flores**  
**Consultores Laborales S.A.**

ESTUDIO  
**Caballero Bustamante**

**Le ofrecen para las relaciones laborales los mejores instrumentos de asesoría:**



- Estudio concordado
- Casos prácticos
- Legislación

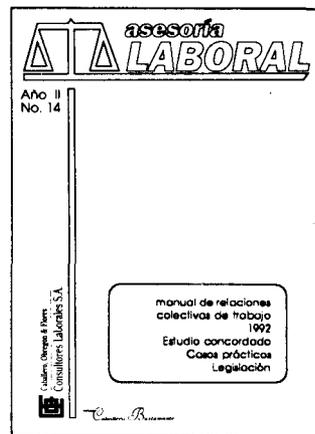


- I Contrato de trabajo
- II Jornada y horario de trabajo
- III Remuneraciones
- IV CTS
- VI Seguro de vida
- VII Fomento del empleo
- VIII Obligaciones del empleador
- Legislación
- Casos prácticos
- Anexos

## La revista especializada más completa en su género

La suscripción anual (12 números de enero a diciembre) le otorga los beneficios adicionales siguientes:

- 50% de descuento en los seminarios
- 30% de descuento en las consultas personales o por escrito; en este último caso, cuando la respuesta sea remitida directamente y no desean que se incluya en la revista.
- Acceso a nuestra base de datos, pagando sólo el costo de servicio.
- Recibir un Calendario Laboral
- Recibir un Manual de Asesoría Laboral "Relaciones Individuales de Trabajo".
- Recibir un Manual de Asesoría Laboral "Relaciones Colectivas de Trabajo".
- Recibir un Manual de Asesoría Laboral "Prestaciones de la Seguridad Social".



- I Libertad sindical
- II Negociación colectiva
- III Huelgas
- IV Participación en la empresa
- V Relaciones industriales
- VI Reglamento interno
- Legislación
- Casos prácticos
- Anexos

**Informes: Telf.: 75-9843**  
**Av. San Borja Sur N° 1170 - San Borja**  
**y distribuidores autorizados a nivel nacional**