



III PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIAS LABORAL Y PREVISIONAL

En la ciudad de Lima, los días 22 y 30 de Junio de 2015, se reunieron los Jueces Supremos integrantes de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente, de la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, y de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, para la realización de las sesiones plenarias programadas en el III Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional. Las sesiones se llevaron a cabo en la Sala de Juramentos del Palacio Nacional de Justicia de esta ciudad con la presencia del señor Presidente del Poder Judicial en la sesión inaugural, señor doctor Víctor Lucas Ticona Postigo, y los siguientes magistrados supremos: Jacinto Julio Rodríguez Mendoza, Javier Arévalo Vela, Janet Ofelia Lourdes Tello Gilardi, Elina Hemilce Chumpitaz Rivera, Fernando Montes Minaya, Ricardo Guillermo Vinatea Medina, Eduardo Raymundo Ricardo Yrrivarren Fallaque, Isabel Cristina Torres Vega, Elizabeth Roxana Margaret Mac Rae Thays, Segundo Baltazar Morales Parraguez, Diana Lily Rodríguez Chávez, Silvia Consuelo Rueda Fernández, Mariem Vicky De La Rosa Brediñana y Víctor Raúl Malca Guaylupo. Se deja constancia de la inasistencia en ambas fechas del doctor Juan Chaves Zapater por capacitación oficial en el extranjero y por motivos de salud, respectivamente.

Los señores coordinadores del Pleno, doctores Jacinto Julio Rodríguez Mendoza y Javier Arévalo Vela, luego de constatar la asistencia de los magistrados convocados declararon instaladas cada una de las sesiones del III Pleno Jurisdiccional Supremo en materias laboral y previsional; asimismo señalaron como mecanismo de trabajo:

- 1) Presentación de los temas sometidos al Pleno a cargo del consultor;
- 2) Formulación del punto, o puntos, de debate;
- 3) Debate;
- 4) Votación y
- 5) Acuerdo.



Pleno Supremo de Justicia de la República

Luego de los debates, se tomaron los siguientes acuerdos:

TEMA N° 01: CRITERIO DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 29° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, REGULADO POR EL DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR

1.1 *¿Es aplicable el principio de interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, reguladas por el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?*

El Pleno acordó por unanimidad:

Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

TEMA N° 02: EXONERACIÓN DEL AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS LABORALES

2.1 *¿En qué caso, además de los expresamente predeterminados en la ley, el trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral?*

El Pleno acordó por unanimidad:

El trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral, en aquellos casos en los que invoca la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración, ya sea



Corte Suprema de Justicia de la República

que peticione el pago de la remuneración básica, la remuneración total, la remuneración permanente, las bonificaciones, las dietas, las asignaciones, las retribuciones, los estímulos, los incentivos, las compensaciones económicas y los beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento.

TEMA N° 03: RECONOCIMIENTO DEL DERECHO PENSIONARIO DEL CAUSANTE, PLANTEADO POR SUS HEREDEROS, Y PAGO DE LAS RESPECTIVAS PENSIONES E INTERESES

3.1 Los herederos ¿Están legitimados para reclamar el pago de la pensión de jubilación de su causante, quién había cumplido con los requisitos legales, pero en vida, no solicitó su reconocimiento?

El Pleno acordó por unanimidad:

Los herederos cuyo causante tenía derecho a la pensión de jubilación por haber cumplido los requisitos legales, están legitimados para solicitar el reconocimiento y el pago de las pensiones generadas hasta el deceso del mismo, más los interés legales.

En consecuencia, los herederos pueden solicitar ante la Administración, o demandar ante el Poder Judicial vía proceso contencioso administrativo, que se declare el derecho a la pensión y se disponga el pago correspondiente de las pensiones generadas hasta la fecha de la muerte del causante, más los intereses legales.

Ss.

RODRÍGUEZ MENDOZA

ARÉVALO VELA



Corte Suprema de Justicia de la República

TELLO GILARDI

CHUMPITAZ RIVERA

MONTES MINAYA

VINATEA MEDINA

YRRIVARREN FALLAQUE (*)

TORRES VEGA

MAC RAE THAYS

MORALES PARRAGUEZ

RODRÍGUEZ CHÁVEZ



Corte Suprema de Justicia de la República

RUEDA FERNÁNDEZ

DE LA ROSA BREDIÑANA

MALCA GUAYLUPO

(*):Se deja constancia que por error se ha consignado en la parte introductoria y en la parte de la suscripción del presente documento el apellido "Yrivarren Fallaque", debiendo ser lo correcto "Yrivarren Fallaque".



Corte Suprema de Justicia de la República

III PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIAS LABORAL Y PREVISIONAL

I. CRITERIO DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 29 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, REGULADO POR EL DECRETO SUPREMO 011-92-TR

1.1 Planteamiento del tema

El artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 011-92-TR, establece que:

Artículo 29.- *En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas. Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio. Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.*

En algunos casos que han llegado a la Corte Suprema, se ha podido observar que existen dudas o vacíos, por un lado, sobre la calidad que tienen las cláusulas de las convenciones colectivas que establecen beneficios sociales, y por otro lado, sobre la aplicabilidad del principio de interpretación más favorable al trabajador en el caso de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas.

La fuerza vinculante de todas las cláusulas de las convenciones colectivas no es puesta en duda, en la gran mayoría de casos, lo cual se ve respaldado por el marco legal que otorga el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de



Corte Suprema de Justicia de la República

Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 010-2003-TR, y por su desarrollo, contenido en el artículo 28° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 011-92-TR, que establecen, respectivamente:

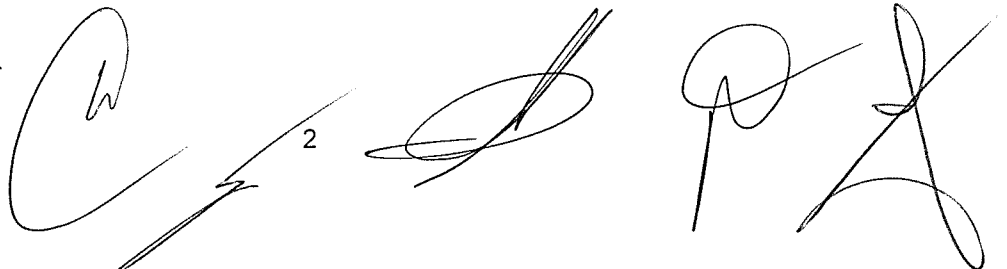
Artículo 42.- *La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.*

Artículo 28.- *La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. La Ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas por el Artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar.*

En tal sentido, esta regulación de la convención colectiva es plenamente armónica con el mandato del artículo 28° inciso 2) de la Constitución Política del Perú que señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Las preguntas que este Pleno Jurisdiccional responderá en relación con el tema son dos:

- ¿Las cláusulas de una convención colectiva que regulan beneficios sociales son normativas, obligacionales o delimitadoras, en los términos que establece el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 011-92-TR?
- ¿Las cláusulas normativas de una convención colectiva son interpretables de acuerdo con el principio de interpretación más favorable al trabajador, en los términos que establece el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 011-92-TR?





Corte Suprema de Justicia de la República

1.2 Caso emblemático

Respecto de las dudas referidas a la naturaleza e interpretación de las cláusulas que regulan beneficios sociales en convenciones colectivas, resulta un ejemplo importante el caso de los conflictos jurídicos del Banco de la Nación con sus trabajadores y ex trabajadores.

Los trabajadores, activos y cesantes, del Banco de la Nación, y el Banco de la Nación, sostienen interpretaciones distintas sobre cómo se debe calcular la Bonificación por Tiempo de Servicios (BTS) pactada en las Convenciones Colectivas de Trabajo de 1993, 1995, 1997 y 1998. La jurisprudencia nacional también ha mantenido dos interpretaciones distintas al respecto.

En principio, no hay discrepancia sobre cuál debe ser el porcentaje que se aplique para el cálculo, pero si hay diferencias sobre cuál debe ser la base sobre la que recae dicho porcentaje. Las discrepancias radican en determinar que función debe tener el tope de S/. 179.38, al que se refieren las convenciones colectivas.

Efectivamente, sobre el porcentaje no hay mayores dudas. En dichas Convenciones Colectivas se estableció que el porcentaje de la BTS, variaba según el tiempo de servicios: de 05 a 10 años de servicios 3.5%; de 10 años y 1 día a 15 años de servicios 4.5%; de 15 años y 1 día a 20 años de servicios 8.5%; de 20 años y un día a 25 años de servicios 12.5%; de 25 años y un día a 30 años de servicios 18.5%.

Sin embargo, sobre la base de cálculo existen dos lecturas.

Una primera lectura propone, que la base de cálculo es la remuneración básica y sobre ella se debe aplicar el porcentaje. Ahora bien, si el monto resultante de este cálculo supera el tope de S/. 179.38, dicho monto se rebaja hasta esa cifra. En esta interpretación, el tope tendría como función poner un límite al monto final de la BTS que debe pagarse al trabajador.

Por otro lado, una segunda lectura propone, que la cifra de S/.179.38 es la base sobre la que se debe aplicar el porcentaje, y el resultado es el monto de la BTS. En este caso, el tope tendría como función poner un límite a la remuneración que se utilice como base de cálculo, o en otros términos, como ha expresado el Tribunal Constitucional sobre este mismo tema: "(...) la



Corte Suprema de Justicia de la República

intención de otorgar la bonificación referida se basa en el cálculo de una remuneración básica con tope (...)” (Expedientes N° 961-2012-PA/TC y 933-2011-PA/TC).

En términos numéricos, la primera lectura nos indica que la BTS puede ser hasta de S/. 179.38 y la segunda lectura nos indica que la BTS será un porcentaje de S/. 179.38. En las demandas, los trabajadores y ex trabajadores invocan la primera lectura.

La conclusión a la que llegue este Pleno Jurisdiccional sobre la naturaleza e interpretación de las cláusulas en las convenciones colectivas, debe servir para resolver casos como el que se acaba de describir.

1.3 Cláusulas que regulan Beneficios Sociales

¿Las cláusulas de una convención colectiva que regulan beneficios sociales son normativas, obligacionales o delimitadoras, en los términos que establece el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 011-92-TR?

Las cláusulas normativas son aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo, y las que aseguran o protegen su cumplimiento, de acuerdo con el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Como se puede apreciar, esta es una de aquellas normas en las que el legislador opta por incluir una definición expresa, como contribución al sentido de su aplicación, y para diferenciarlas específicamente de las cláusulas obligacionales y delimitadoras. Pero además el listado de los tres tipos de cláusulas de las convenciones colectivas, con sus respectivas definiciones, nos indica que nos encontramos ante una lista cerrada.

Una cláusula, que regula un beneficio social, tiene como objetivo que sea vinculante para el empleador y para el caso concreto de cada uno de los trabajadores. En tal sentido, el diseño de la propia cláusula supone que el acuerdo colectivo se ejecute en el ámbito individual, de cada una de las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad, en los términos que



Corte Suprema de Justicia de la República

establece el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 010-2003-TR.

Cabe recordar asimismo, que del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se desprende que las cláusulas normativas modifican automáticamente las relaciones individuales de trabajo, sin necesidad de que éstas se acojan a aquél.¹

En tal sentido, toda cláusula de una convención colectiva que regula un beneficio social se incorpora automáticamente a los contratos individuales de trabajo, y es por definición, y por mandato legal, una cláusula normativa.

Las cláusulas obligacionales se refieren exclusivamente al ámbito colectivo, y las cláusulas delimitadoras establecen el marco de ámbito y vigencia de la convención colectiva, como explicita el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 011-92-TR. De manera que, no puede caber duda, todas las cláusulas de la convención colectiva que establecen beneficios son normativas, y no existe una clasificación legal distinta en las que puedan ser enmarcadas.

1.4 Principio de Interpretación más favorable

¿Las cláusulas normativas de una convención colectiva son interpretables de acuerdo con el principio de interpretación más favorable al trabajador, en los términos que establece el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR?

El artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR establece que las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, durante su vigencia, se interpretan como normas jurídicas.

El artículo 26° inciso 3° de la Constitución Política del Perú establece que en la relación laboral se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Esta

¹ Neves Mujica, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2000. p. 71



Corte Suprema de Justicia de la República

norma no solo asigna un rango trascendente al principio interpretativo, sino que la presenta como una herramienta esencial para el desarrollo diario del Derecho Laboral.²

La interpretación favorable es un principio aplicable para establecer el sentido de una norma que regula la relación laboral. Las cláusulas normativas de la convención colectiva se interpretan como normas jurídicas y se incorporan automáticamente en el contrato individual de trabajo, regulando por tanto la correspondiente relación laboral. De manera que, el principio de interpretación favorable al trabajador debe aplicarse al momento de interpretar las cláusulas normativas.

El Poder Judicial es el encargado de aplicar el principio de interpretación favorable al trabajador al momento de interpretar las cláusulas normativas de una convención colectiva, pero para ello debe verificar previamente que se cumple la condición que establece la Constitución Política del Perú, es decir que exista un caso de duda insalvable.

La duda insalvable surge cuando, para el juez encargado de interpretar la cláusula normativa, la lectura literal de su texto es insuficiente para determinar su sentido. Esta duda puede deberse a razones propias del uso del castellano, o a variantes jurídicas que se desprenden del texto.

Asimismo, es deber del Poder Judicial armonizar el principio de interpretación más favorable al trabajador con el principio de unidad de la función jurisdiccional establecido en el artículo 139° inciso 1) de la Constitución. De tal manera que, si existen discrepancias entre las distintas interpretaciones de los jueces respecto del sentido literal de una misma cláusula normativa, el Poder Judicial debe reconocer que como institución tiene ante sí una duda insalvable, ya que estaría emitiendo pronunciamientos contradictorios que son fruto de esa duda, y que el principio de unidad jurisdiccional le exige evitar en cuanto sea posible.

² Al respecto Monereo Pérez señala que: "El fenómeno de la asimilación en los Textos Constitucionales de los principios jurídicos y derechos laborales fundamentales tiene una trascendencia extraordinaria para la consolidación del Derecho del Trabajo como pieza clave del sistema político del Estado social formalizado en dichas normas fundamentales, especialmente si se tiene en cuenta el valor político y jurídico de la Constitución en la sociedad moderna". En: Monereo Pérez, José Luis. Derechos Sociales de la Ciudadanía y Ordenamiento Laboral. Colección Estudios Número 26. Junio 1996, Madrid: Consejo Económico y Social, p. 117.



Corte Suprema de Justicia de la República

Es necesario precisar que el principio de interpretación más favorable no niega que deba existir buena fe al momento de negociar una cláusula normativa. Como ha reiterado constantemente el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo³, es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, en base a negociaciones constructivas, que son necesarias para mantener la confianza entre las partes.

Sin embargo, el principio de buena fe y común intención de las partes es prioritario para interpretar las cláusulas obligacionales de la convención colectiva, pero no resulta funcional cuando respecto de las cláusulas normativas existe una duda insalvable sobre cuál fue el sentido de lo acordado, debiendo optarse por la interpretación que favorezca al trabajador.

En el caso emblemático de los trabajadores del Banco de la Nación, que se ha descrito líneas atrás, el Poder Judicial ha llegado a esa duda insalvable, y es su deber aplicar el principio de interpretación más favorable al trabajador, para evitar la contradicción y cumplir con la unidad en sus propias decisiones.

1.5 Infracción del artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 011-92-TR

Por lo expuesto, si se omite la aplicación del principio de interpretación favorable al trabajador al interpretar las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, en caso de duda insalvable, se comete una infracción directa contra el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo 011-92-TR.

1.6 ACUERDO PLENARIO

³ Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. En: http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/fusion_ls/spanish/d_3negcole.html (Visto 13/07/2015)

7



Corte Suprema de Justicia de la República

¿Es aplicable el principio de interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, reguladas por el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?

El Pleno acordó por unanimidad:

Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

II. EXONERACIÓN DEL AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS LABORALES

2.1. Planteamiento del tema

En este punto el Acuerdo Plenario determina si está justificado exonerar del agotamiento de la vía administrativa a los trabajadores que interponen demandas contra el Estado en el proceso contencioso administrativo, en algún supuesto que no esté ya exonerado expresamente por ley, o por el Segundo Pleno Jurisdiccional Laboral de la Corte Suprema.

2.2. Casos expresamente exonerados del agotamiento de la vía administrativa

El artículo 21° inciso 2) del Texto Único Ordenado de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, regulado por el Decreto Supremo 013-2008-JUS, establece:

No será exigible el agotamiento de la vía administrativa en los siguientes casos:

(...)