

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

***Sumilla:** Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo o cuando se ha limitado al trabajador su ejercicio constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato.*

Lima, dos de mayo de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número seis mil novecientos ochenta y uno, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación** mediante escrito presentado con fecha veinticinco de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos setenta a seiscientos setenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha siete de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos ochenta y ocho a seiscientos veinte, que confirmó en parte la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha dos de julio de dos mil catorce, que corre en fojas quinientos treinta y dos a quinientos cuarenta y cinco, que declaro **fundada** la demanda, en el extremo que se le reconozca una relación laboral indeterminada; reformándola declararon infundado respecto a los benéficos referidos del laudo arbitral del año dos mil once y el convenio colectivo de los años dos mil doce y dos mil trece, y modificaron el monto a pagar; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Ronald Peter Durand Alcocer**, sobre desnaturalización y otros.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y ocho a noventa y dos, del cuaderno de casación; sin embargo, dicha causal ha sido entendida como una “no aplicación”, en ese sentido, debe entenderse que la causal denunciada se refiere a una “inaplicación de norma legal”.

Siendo ello así, el análisis de la causal denunciada debe entenderse como: ***infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR***; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

a) Pretensión:

Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas trescientos cincuenta y tres a trescientos ochenta, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y, como consecuencia de ello, se declare la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada por el período comprendido entre el quince de enero de dos mil siete hasta la actualidad; asimismo, se ordene a la parte demandada cumpla con inscribir y registrar al actor en el Libro de Planillas de pago de remuneraciones en forma retroactiva desde el quince de enero de dos

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

mil siete hasta la actualidad; así también, pretende el pago por la suma total de ciento cuarenta y tres mil quinientos setenta y ocho con 00/100 soles (S/143,578.00), que comprende los siguientes conceptos: vacaciones no gozadas, indemnización por no goce oportuno de descanso vacacional, gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, los incrementos otorgados por convenio colectivo y laudos arbitrales y el pago por Compensación por Tiempo de Servicios (CTS); más intereses legales, con costos y costas del proceso.

b) Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Séptimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha dos de julio de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, al considerar que en el período comprendido entre el quince de enero de dos mil siete hasta la actualidad, existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado, razón por la que debe ser inscrito en los libros de planillas electrónicas como trabajador a plazo indeterminado.

Como consecuencia de haberse reconocido la existencia de vínculo de naturaleza laboral entre las partes, el Juez de primera instancia dispone el pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, además del pago de incrementos otorgados por convenio colectivo y/o laudo arbitral y uniforme.

c) Sentencia de Vista:

El Colegiado de la Tercera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha siete de

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

diciembre de dos mil quince, confirmó la Sentencia que declaró fundada en la demanda en el extremo que se desnaturaliza la contratación y se entiende como una relación laboral a plazo indeterminado y respecto de los beneficios sociales demandados.

De otro lado, en cuanto a los beneficios percibidos por convenios colectivos, sostuvo que los mismos eran otorgados a los trabajadores miembros del Sindicato del Bando de la Nación correspondiéndole los alcances de los convenio colectivos de los años dos mil ocho a dos mil diez; sin embargo, en cuanto al Laudo Arbitral correspondiente al periodo dos mil once y los convenios colectivos de los años dos mil doce y dos mil trece, precisó que ellos no corresponde ser percibidos por el accionante, en la medida que ellos comprenden a los trabajadores que se encontraban afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores del Banco de la Nación (SUTBAN), sindicato Nacional Amplio de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATRABAN) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), y al no haber demostrado que tuvo la calidad de trabajador sindicalizado o que el referido sindicato era mayoritario no le corresponde la percepción de dichos beneficios, extremo que es revocado y deviene en infundados los extremos referidos al reintegro del laudo arbitral de dos mil once y los convenios colectivos de dos mil doce y dos mil trece.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Sobre la causal referida al artículo 9° de l Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

La norma en mención, prescribe:

“(...) Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados”.

Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, que indica:

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016
LIMA
Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9° y 47° de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley.

En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados.

Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados”.

Cuarto: Del derecho a la libertad sindical

El derecho a la libertad sindical, se encuentra reconocido en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificados por el Perú.

De acuerdo al Convenio N° 87¹ de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin

¹ En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente Nº02211-2009-PA/TC.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio N° 98 de la Organización Internacional de Trabajo² se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Quinto: La negociación colectiva

El Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, y fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales.

ROJAS LUGO, señala sobre la negociación, que:

“La negociación colectiva constituye un conjunto de discusiones, transacciones y acuerdos, mediante los cuales un patrono sea éste persona natural o jurídica, y un grupo o asociación de empleados, o una organización sindical representativa de los intereses del grupo de

² En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

trabajadores, libremente establecen las normas y condiciones a las cuales se ajustarán las relaciones entre ambos, conforme a un procedimiento pacífico que posibilite el progreso general de la comunidad jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción”³

Por su parte, RENDON VÁSQUEZ citado por DIAZ AROCO, señala lo siguiente:

“La negociación colectiva es un procedimiento laboral por el cual los trabajadores pueden plantear aumentos de remuneraciones, la fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho de carácter social, para llegar a una convención colectiva o, si esto no es posible, para lograr en la vía arbitral una solución que ponga término al conflicto planteado al formular la reclamación”⁴

El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el Expediente N° 3561-2009-PA/TC, señala sobre la negociación colectiva, lo siguiente:

“El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr

³ ROJAS LUGO, Osvaldino. *“El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político”*. Puerto Rico: 1997, p.57.

⁴ RENDON VÁSQUEZ, Jorge, citado por DIAZ AROCO, Teófila. *“Derecho colectivo del trabajo”*. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p.411.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios⁵.

Aunado a ello, resulta ilustrativo indicar que de acuerdo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Nos 98⁶ y 151⁷, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, señalan que puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

Al respecto, la negociación colectiva es concebida como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo, contrato o convenio colectivo que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones, es decir, constituye el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral⁸.

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N°3561-2009-PA/TC

⁶ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (no ratificada por el Perú).

⁷ Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.

⁸ GERNIGON, Bernard y otros. "*Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*". Consultado el 05 de abril de 2016

<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sexto: Pluralidad sindical y mayor representatividad sindical

En aplicación del derecho a la libertad sindical, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa; pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses que pretendan defender. Asimismo, cuando coexisten varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, puede originarse que los sindicatos de un mismo ámbito, tienen la facultad de ejercer la representación de la totalidad de trabajadores de manera conjunta; así como, el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores.

La "*mayor representatividad sindical*" establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales⁹.

Por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente Nº 03655 - 2011-PA/TC.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, "(...) *permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritario y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas*".¹⁰

En mérito a lo expuesto, corresponde señalar que en la Casación N° 12901-2014-CALLAO, se ha dispuesto que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento establecen, que el sindicato más representativo, es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados o no afiliados); en cambio, el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados.

Siendo así, el convenio, suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados); en tanto que, si el sindicato no afilia a dicha mayoría y tienen la condición de sindicato minoritario, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados¹¹.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente N° 03655 - 2011-PA/TC.

¹¹ Casación N° 12901-2014-CALLAO

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Séptimo: Pronunciamiento de la Corte Suprema sobre un Convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritario

Esta Sala Suprema mediante Casación N° 12901-2014-C ALLAO de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, dispuso como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento respecto a la interpretación judicial sobre la representatividad sindical, lo siguiente:

“Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”.

Sobre lo descrito, resulta importante señalar que la Casación, antes citada, resuelve un caso, respecto a los trabajadores de la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.), que pretendían el reintegro del haber básico otorgados por el Laudo Arbitral del año dos mil diez, suscrito entre la empresa citada y el Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores de CORPAC S.A. (SITE – CORPAC).

Octavo: Particularidades sobre los efectos del convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritario.

Para efectos de establecer las excepciones sobre los efectos del convenio colectivo celebrado por un sindicato de representación minoritaria, este

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Colegiado Supremo considera pertinente efectuar unas precisiones respecto al convenio colectivo y los derechos laborales.

a) Convenio Colectivo

a.1) Definición: Es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, que plasma los acuerdos a los cuales han arribado las partes negociales, que versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo.

El Tribunal Constitucional ha definido el convenio colectivo, en los términos siguientes:

“c.4.4.) El convenio colectivo

29. Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016
LIMA
Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Esta convención es establecida por los representantes de los trabajadores expresamente elegidos y autorizados para la suscripción de acuerdos y por el empleador o sus representantes.

La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa”¹².

Asimismo, Luis Campos y otros, señalan que los convenios colectivos son:

“básicamente acuerdos celebrados entre empresarios (uno o varios) y trabajadores (una o varias agrupaciones de trabajadores) para fijar normas (aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes (aspecto obligacional)¹³. Bajo esa misma línea, Javier Neves Mujica, indica que debe entenderse que son objeto posible del convenio colectivo: “Todas las materias que una de las partes pueda requerir de la otra, salvo aquella que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la Ley¹⁴”.

DE FERRARI siguiendo a DE VISCHER, define la convención colectiva de la siguiente manera:

“(…) la convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con

¹² STC N°008-2005-PI/TC de fecha doce de agosto de dos mil cinco, fundamento 29.

¹³ CAMPOS, Luis y otros. Citado por DÍAZ AROCO, Teófila T. “Derecho Colectivo del Trabajo”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, p. 449.

¹⁴ NEVES MUJICA, Javier. “La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993”. En: Revista Asesoría laboral. Lima, 1994, p. 28.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016
LIMA
Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales*¹⁵.

a.2.) Fuerza Vinculante: 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 las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley Nº 25593, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, en concordancia con el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

a.3) Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo

En cuanto a las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Decreto Supremo Nº 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prescribe lo siguiente:

“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.

¹⁵ DE FERRARI, Francisco. “Derecho del Trabajo”, Volumen IV, 2ª. Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1974. p. 377.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016
LIMA
Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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”.

Sobre la cláusula normativa, corresponde manifestar que se constituye como una norma jurídica, pues sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva, respecto al ámbito de aplicación del convenio colectivo; además, que tiene por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento.

Sobre el particular, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que:

“Se entiende que el contenido normativo CCT(normative teil) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)”¹⁶.

Por su parte, PALOMEQUE, manifiesta que:

Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas:

a) Económicos y laborales. Éste es el tema central y típico dentro del contenido de la NEC; aquí están incluidas las cláusulas salariales, las bonificaciones o gratificaciones, las condiciones de trabajo, etc.

¹⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. Revista lus et veritas. Lima, p.172.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016
LIMA
Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

b) *Sindicales. Las cláusulas que se acostumbra consignar en este tipo son las referidas a la representación sindical, las cláusulas de seguridad sindical –unión label, hiring hall, closed shop, etc.-, estipulaciones sobre el fuero sindical, etc.”*

c) *Asistenciales y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. Son frecuentes en este tipo”¹⁷.*

En el mismo sentido, GENOUD, afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes, por el carácter, es decir determinar en saber qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Basta recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el *indubio pro operario* (duda favorece al trabajador)¹⁸.

En relación a la cláusula obligacional está circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectiva, en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del convenio colectivo.

Respecto a la **cláusula delimitadora** es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo.

Por su parte, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que:

“(…) un sector minoritario de la doctrina, denomina a estas cláusulas “de eficacia indirecta” o “de encuadramiento” – que agrupan a todas las

¹⁷ PALOMEQUE, citado por *Ibíd.* p. 172.

¹⁸ GENOUD, Héctor. *“Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos”*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, p. 154.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación de vigencia del CCT. Estas cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT”¹⁹.

En conclusión, cabe anotar, que todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador; por lo que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el numeral 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

b) Derecho Laboral: En el derecho laboral prima el principio protector, en otras palabras, el carácter *tuitivo*, que *“inspira todo el Derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existentes entre el empleador y el trabajador, manifestada en la subordinación hacia aquél”²⁰.*

El artículo 23° de la Constitución Política del Perú, prescribe:

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. (Subrayado y negrita es nuestro).

Al respecto, cabe citar un comentario de CORTES CARCELÉN y otros, que indican:

¹⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit.p.175.

²⁰ García Manrique. Álvaro. “¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?” Gaceta jurídica editores. Lima, 2010, p. 84.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“Este artículo es unilateral, es decir, trata de proteger exclusivamente los derechos constitucionales de los trabajadores. Esto no quiere decir que no se respeten los derechos de los empleadores que están protegidos en otros derechos en la Constitución. La razón de la unilateralidad es simple, es el propio contexto de subordinación en el que se da la relación de trabajo. Sí resulta llamativo que este párrafo se haya centrado básicamente en la existencia de la relación laboral, cuando debería ser extensiva a los trabajadores independientes, los que también ven afectada muchas veces su dignidad. Sin embargo, al parecer el constituyente ha entendido que las particularidades de la relación laboral ameritan una mención especial, mientras que los trabajadores independientes ejercen sus derechos en un contexto diferente”.

En ese contexto, atendiendo al carácter *tuitivo* del derecho laboral, no corresponde que dentro de una relación laboral en cualquier modalidad y aun cuando se reconozca dicha relación, posteriormente mediante proceso judicial, pueda restringirse al trabajador sus derechos constitucionales, ya sean estrictamente laborales o no; pues de lo contrario contraviene el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, respecto al principio protector.

Aunado a ello, cabe señalar que el artículo 26° de la Carta Magna, indica que en la relación laboral se respetan los principios de i) igualdad de oportunidades sin discriminación, ii) carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, y iii) interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N° 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Noveno: En atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo, celebrado por una organización sindical minoritario, no puede extenderse sus efectos a los no afiliados del mismo, pues se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo al artículo 9° del Decreto supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR; este supuesto de hecho no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y posteriormente en proceso judicial se reconoció su relación laboral, toda vez que se encontraban impedidos de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato, lo que está prohibido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, no resulta exigible a los demandantes que pretendan en proceso judicial el reconocimiento de su vínculo laboral, y, como consecuencia, del mismo, la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad del Sindicato que ha sido parte de la negociación colectiva.

Sin embargo, dicho criterio no permite que el trabajador bajo el supuesto citado en el párrafo precedente, perciba beneficios económicos de diferentes organizaciones sindicales, pues solo podía afiliarse a un sindicato, de conformidad con el artículo 12° del Decreto supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; además, que no puede permitirse el abuso del derecho, de acuerdo al artículo 103° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, se hará extensivo al trabajador los alcances de la convención celebrada por un Sindicato minoritario que

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

ostente mayores beneficios; no pudiendo pretenderse la precepción de beneficios de otros sindicatos.

De otro lado, se debe establecer que los efectos de un convenio colectivo celebrado por un Sindicato minoritario pueden ser extensivos a todos los trabajadores de la empresa, cuando dicha extensión se encuentre prevista en la convención, mediante una cláusula delimitadora, pues esta cláusula tiene la particularidad de establecer el ámbito de aplicación y los acuerdos del convenio, tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron.

Al respecto, se debe precisar que la conclusión expuesta, no es contraria al criterio jurisprudencial emitido en la Casación Nº 12901-2014-CALLAO, pues los supuestos de hecho difieren, esto es, el presente caso versa sobre la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y como consecuencia del mismo, la percepción de beneficios económicos, mientras que en el otro caso discurre respecto a trabajadores que solicitan beneficios económicos, en cuyo proceso no estaba en discusión el vínculo laboral.

En ese sentido, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo o cuando limite al trabajador su ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato.

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si los beneficios económicos reconocidos por el Colegiado Superior, los cuales se encuentran plasmados en los convenios colectivos de los años dos mil ocho, dos mil nueve, dos mil diez, dos mil doce y dos mil trece suscritos entre el Banco de la Nación con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), son extensivos al demandante.

Décimo Primero: Representatividad del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN)

De la revisión del Memorando de fecha nueve de mayo de dos mil catorce, cuyo tenor ha sido precisado en el recurso de casación, en fojas seiscientos setenta y dos, el cual contiene un cuadro estadístico de los Sindicatos que ostenta la demandada, se verifica que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), no tiene la mayor representatividad sindical, sino por el contrario constituye una sindicato minoritario; por lo que su representatividad se limita a sus afiliados, salvo disposición en contraria expresamente previsto en el Convenio Colectivo o cuando se ha limitado al trabajador su ejercicio constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato.

Décimo Segundo: Solución al caso concreto

El recurrente en su recurso de casación refiere que el Colegiado de mérito ha infraccionado el artículo 9° del Decreto supremo N° 010-2003-

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pues, considera que no le corresponde al demandante el pago de los beneficios económicos, por estar reconocidos en convenios colectivos de los años dos mil ocho, dos mil nueve, dos mil diez, dos mil doce y dos mil trece, que han sido suscritos por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), el cual no goza de la afiliación de la mayoría absoluta de trabajadores.

En mérito a lo expuesto, si bien el SINATBAN no tiene la mayor representatividad sindical en el Banco de la Nación, tal como se ha expresado en el considerando precedente, también es cierto, que durante el período comprendido entre el dos mil siete al dos mil trece, no se le había reconocido formalmente la calidad de trabajador al demandante, calidad que fue reconocida en este proceso judicial, al establecer que existía una relación laboral, extremo que no es cuestionado mediante recurso de casación.

Aunado a ello, corresponde expresar que la cláusula primera de los convenios colectivos del año dos mil ocho, dos mil nueve, dos mil diez, dos mil doce y dos mil trece, que corren en fojas trescientos cuatro, trescientos ocho, trescientos doce, trescientos treinta y nueve, así como, trescientos cuarenta y cuatro, parte pertinente, expresan lo siguiente:

“PRIMERA: AMBITO Y APLICACIÓN

El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACIÓN que tengan relación laboral vigente (...)”

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

**Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

De lo expuesto, se infiere que la cláusula primera de los convenios colectivos, tienen un contenido delimitador, toda vez que regulan el ámbito de aplicación del mismo; en consecuencia, aun cuando el SINATBAN sea un sindicato minoritario se extiende los beneficios plasmados en la convención a todos los trabajadores del Banco de la Nación.

En ese sentido, habiendo sido reconocido en este proceso judicial la relación laboral entre las partes por el período comprendido entre el dos mil siete y el dos mil trece, situación que limitaba el ejercicio de su derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, lo que generaba una transgresión a lo previsto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú y que en la cláusula primera de los convenios colectivos, objeto de cuestionamiento, se dispuso de manera expresa que los alcances de los convenios son para todos trabajadores del Banco de la Nación, no se puede exigir como requisito para la percepción de los beneficios económicos contemplados en los referidos convenios, que el SINATBAN sea un sindicato de mayor representatividad sindical.

Décimo Tercero: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por consiguiente, el recurso de casación deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones:

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL Nº 6981-2016

LIMA

Desnaturalización y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación** mediante escrito presentado con fecha veinticinco de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas seiscientos setenta a seiscientos setenta y siete; **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha siete de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas quinientos ochenta y ocho a seiscientos veinte; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Ronald Peter Durand Alcocer**, sobre desnaturalización y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Amhat/tjrl