

Casación Laboral N.º 208-2018-Lima

Materia: Pago de Beneficios económicos y otros

Proceso Ordinario-NLPT

Sumilla. Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extender los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contrario 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.

Lima, doce de agosto de dos mil veinte

Vista; la causa número doscientos ocho, guion dos mil dieciocho, 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 el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y dos, contra la **sentencia de vista** de fecha veintisiete de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y dos, que **revocó en parte la Sentencia apelada** de fecha trece de octubre de dos mil quince, que corre de fojas ciento setenta y nueve a ciento noventa, en los extremos que amparan las gratificaciones anuales convencionales y el pago de los beneficios procedentes del laudo arbitral 2011, y reformándolos, declararon **Infundados dichos extremos, confirmando** lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Sara Pilar Cerna Angulo** sobre **Pago de Beneficios económicos y otros. Causales del recurso** El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha diez de setiembre de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y nueve a noventa y tres del cuaderno formado, por las causales de: i. **Infracción normativa por inaplicación del artículo 9º del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.** ii. **Infracción normativa por inaplicación de los artículos 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR.** iii. **Infracción normativa por aplicación indebida de la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto. **Considerando Antecedentes del caso Primer.- De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito** A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso: **c.1. Pretensión.-** Como se aprecia de la **demanda de fecha veinte de febrero de dos mil quince, que corre de fojas ciento treinta y cuatro a ciento cuarenta y ocho**, la accionante pretende el pago de las cinco (5) gratificaciones anuales de origen convencional, el pago de los incrementos y beneficios derivados de convenios colectivos, el incremento de la remuneración básica por incrementos derivados de convenios colectivos, el pago del bono por desempeño grupal (BDG) de Sesión de Directorio N.º 1593 del veinticinco de mayo de dos mil cinco y el pago de Utilidades por el periodo comprendido desde el diecisiete de diciembre de dos mil siete al nueve de setiembre de dos mil catorce, más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso. **c.2. Sentencia de primera instancia.-** El **Sétimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante **sentencia de fecha trece de octubre de dos mil quince**, declaró **fundada en parte** la demanda, ordenando pagar cien mil setecientos ochenta y uno con 67/100 soles (S/.100,781.67) por conceptos de Gratificaciones Anuales en la suma de treinta mil con 00/100

soles (S/. 30,000.00) y beneficios económicos en la suma de setenta mil setecientos ochenta y uno con 67/100 soles (S/.70,781.67) pactados en los convenios colectivos 2008, 2009, 2010, Laudo Arbitral 2011 y convenio colectivo 2012 e **Improcedente** el reintegro de remuneraciones del año 2015, así como las utilidades, señalando que respecto al vínculo laboral, está acreditado con el proceso recaído en el Expediente N.° 15727-2013, que declaró la desnaturalización de los contratos de servicios no personales, y en consecuencia determinó el vínculo laboral desde el diecinueve de febrero de dos mil siete al cuatro de diciembre de dos mil doce y ordenó la reposición el nueve de setiembre de dos mil catorce, no procediendo reintegro remunerativo de origen legal o convencional alguno, en tanto que no hubo prestación efectiva de labores producto del despido por dicho periodo. Sobre los Convenios colectivo, se excluye el convenio colectivo 2013, por no mantener vínculo laboral por el despido. Asimismo, se aprecia que los convenios colectivos de los años 1993, 1995, 1997, y 1998, han sido celebrados con el (SINATBAN) al igual que el 2008,2009,2010, e Laudo Arbitral del año 2011, fue celebrado por la Coalición Sindical formada por el (SINATBAM¹) y el SINATRABAN, el Convenio Colectivo 2012 fue celebrado por el SINATRABAN con SUTBAN², y finalmente el del año 2013 fue celebrado conjuntamente por los sindicatos SUNATBAN, SUTBAN Y SINATRABAN³. Por lo que revelan la existencia de pluralidad sindical, resultando de aplicación a los trabajadores que por su status laboral pueden afiliarse, sin embargo, en el caso de la demandante, se encontraba impedida de ejercer ese derecho de orden Constitucional, por cuanto fue sometida a una relación laboral encubierta por la demandada, lo cual limitó dicho derecho de afiliación. Sobre las cinco (5) gratificaciones pactadas por convenio colectivo 1998, debe liquidarse excluyendo el periodo que no prestó servicios por estar despedido. Respecto a los incrementos otorgados por convenios colectivos (2008, 2009, 2010, laudo 2011, 2012 y 2013), excluyendo el periodo donde estuvo despedido, debe liquidarse. Referente al bono por desempeño grupal, la demandante reposa su pretensión en el documento aprobado mediante Acuerdo de Directorio N.° 1564, sin embargo, no acredita la existencia del acuerdo, únicamente acompaña el ANEXO 2 criterios de distribución de otorgamiento del bono por desempeño grupal (BDG) que corre a fojas 93 a 102, incumpliendo así con la carga de la prueba, debiendo ser declarada improcedente. Y acerca de las utilidades, no ha sido probado. **c.3. Sentencia de segunda instancia:** La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista del veintisiete de setiembre de dos mil diecisiete, revocó en parte** la sentencia apelada, en los extremos que amparan las gratificaciones anuales convencionales y el pago de los beneficios procedentes del laudo arbitral 2011, y, reformándolos declararon **Infundados dichos extremos, confirmando** lo demás que contiene. Consideró respecto a los extremos revocados que sobre las cinco (5) gratificaciones anuales, cabe indicar que los trabajadores celebraron con el Banco de la Nación, sobre la base de la autonomía de la voluntad y de la libre contratación un Convenio de Modificación de la Jornada de Trabajo y Simplificación de la Estructura Remunerativa en virtud del cual se reestructuró su remuneración a partir del uno de julio de dos mil cinco, tales como el incremento de remuneraciones como consecuencia de aumento de la jornada de trabajo; así como, la gratificación escolar y vacaciones (2); y que estas serían prorrateadas entre catorce (14) pagos anuales; esto es, que las catorceavas partes serían incorporados a la remuneración básica, y a las gratificaciones legales; en este sentido, la parte demandante no está disponiendo de este beneficio, sino que se está pasando a formar parte de la remuneración básica; por ende, no existe renunciabilidad de derechos, correspondiéndole solo la gratificación de diciembre de dos mil catorce, debido a que son las gratificaciones legales que se otorgan por ley, equivalente a mil quinientos con 00/100 soles (S/.1,500.00), en consecuencia se ampara en parte los agravios deducido. Sobre los incrementos dados por convenios colectivos, la demandante estaba impedido a incorporarse al Sindicato por lo que no resulta razonable excluirlo. Asimismo, acerca del Laudo 2011, no puede ser tomado en consideración para el cálculo de los beneficios económicos que reclama la actora, a razón que ésta no puede percibir de manera conjunta todos

los beneficios económicos que acuerdan las organizaciones sindicales como son SINATBAN, SUTBAN y SINATRABAN, pues sólo se podría afiliarse a sólo un Sindicato, correspondiendo los beneficios del SINATBAN por ser aquel Sindicato el que otorga mayores beneficios económicos.

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

Sobre la infracción contenido en el acápite i) Tercero.- La disposición que sustenta la causal declarada precedente contenido en el Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala lo siguiente: **“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”. De la lectura de dicha norma, se desprende claramente que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de la empresa asume la representación de los mismos, tomándose en cuenta incluso a los no sindicalizados, siendo los beneficios logrados producto de la negociación colectiva aplicables a todos los trabajadores, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, tal como indica el artículo 42 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su última frase. Asimismo, resulta pertinente citar el artículo 34 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.° 011-92-TR, que establece lo siguiente: **“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 5° 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”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto.- El tema en controversia está relacionado a determinar si los beneficios económicos obtenidos por negociación colectiva en los **Convenios Colectivos de los años dos mil ocho al 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.

Sobre el Convenio Colectivo Quinto.- El Convenio Colectivo es; “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 representantes de trabajadores”⁴; de manera tal, que se trata de “un instituto jurídico nacido para

ser aplicado en el doble sentido a que responde su híbrida y peculiar naturaleza: aplicado como pacto por los propios sujetos contratantes en lo que refiere al compromiso obligacional por ellos contraído y aplicado como norma a los destinatarios, trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio”⁵,. Ello denota que, importa el reconocimiento de la facultad a las partes involucradas en la relación laboral, de autorregularse⁶ estableciendo normas particulares (cláusulas normativas), que se aplican de forma automática a las concretas relaciones laborales individuales sin necesidad de incorporar a las mismas, expresa o tácitamente, el articulado del convenio como parte de las condiciones contractuales; constituyéndose así en una fuente de derecho. **Sobre el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva Sexto.-** El artículo 28 de la Constitución Política del Perú, dispone que el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Por otro lado, de acuerdo con los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) N.º 98 y N.º 151, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores. **Séptimo.-** Por su parte el artículo 41 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dictada mediante Decreto Ley N.º 25593, establece que la convención colectiva es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás concerniente a las relaciones entre trabajadores y empleadores; cuyos acuerdos tienen fuerza vinculante en el ámbito acordado, conforme está prescrito en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado y que es recogida en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual señala que el Convenio Colectivo obliga 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 dicho Convenio, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. En ese sentido, el Pleno del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el **Expediente N.º 008-2005-PI/TC, en el numeral 33 del literal c.4.4.4.**, sobre el carácter y alcance del convenio colectivo ha establecido lo siguiente: “33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente: - El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral. - Su alcance de norma con rango de ley. En cambio, el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga: - A las personas celebrantes de la convención colectiva. - A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva. - A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva. (...) Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza. En suma, dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. De conformidad con lo establecido en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza el plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga. (...)”.

Particularidades sobre los efectos del convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria Octavo.- Esta Sala suprema mediante Casación N.º 12901-2014-Callao, de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, dispuso como principio jurisprudencial 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”. **Noveno.-** Por otro lado, en cuanto a la clasificación de las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29 del Decreto Supremo N.º 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. 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, debido a que 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 Miyagusukul, señala: “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 (...)”⁷. Por su parte, Palomeque, manifiesta: “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. 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”⁸. 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)⁹. 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 nombre lo indica– delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo. Por su parte, Toyama Miyagusuku, señala: “(...) un sector minoritario de la doctrina, denomina a estas cláusulas “de eficacia indirecta” o “de encuadramiento” - que agrupan a todas las 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”¹⁰. En conclusión, corresponde indicar 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 con lo dispuesto en el numeral 2) del artículo 28 de la Constitución Política del Perú y el artículo 42 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de

Relaciones Colectivas de Trabajo. **Décimo.-** En atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, no puede extender sus efectos a los no afiliados, pues se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo con el 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; **sin embargo, este supuesto de hecho no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y posteriormente, en un proceso judicial, se les 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, vía proceso judicial, el reconocimiento de su vínculo laboral y como consecuencia, 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, este 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 ostente mayores beneficios; no pudiendo pretenderse la percepción de beneficios de otros sindicatos, salvo disposición contraria por la propia demandada o en el convenio colectivo, que permita sus efectos a los trabajadores no sindicalizados. De igual forma, debe establecerse 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, puesto que 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 N.° 12901-2014-Callao, pues los supuestos de hecho difieren; esto es, que el presente caso hubo una previa desnaturalización de los contratos de locación de servicios, y como consecuencia de ello, la percepción de beneficios económicos, mientras que el otro caso discurre respecto a trabajadores que solicitan únicamente beneficios económicos, en cuyo proceso no estaba en discusión el vínculo laboral, como en el caso en concreto. En consecuencia, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extender los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contrario expresa en el propio convenio colectivo, o cuando límite al trabajador su ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato. **Solución al caso concreto Décimo Primero.-** La entidad recurrente en su recurso de casación refiere que el Colegiado de mérito ha incurrido en infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Decreto Supremo número 010- 2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por tanto, los beneficios de cada sindicato solo se hacen extensivos a sus trabajadores afiliados y no indistintamente a trabajadores no sindicalizados, como lo ha señalado la Sala Superior. **Décimo Segundo.-** En este orden de ideas, y teniendo en cuenta el marco legal y jurisprudencial detallado precedentemente, se debe tener presente que en el caso de autos se ha reconocido al demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado desde el diecinueve de febrero de dos mil siete hasta el cuatro de diciembre de dos mil doce, conforme la sentencia de fecha dieciséis de

junio de dos mil catorce¹¹ emitida en el Expediente N.º 15727-2013-0-1801-JR-LA-16, efectivizándose su reposición el día nueve de setiembre de dos mil catorce, no existiendo controversia respecto de este extremo. Asimismo, debemos mencionar que el demandado ahora recurrente, en el recurso de casación que corre de fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y dos, señala que en la sentencia de vista impugnada se ordena el pago de los beneficios de naturaleza sindical, lo cual no es acorde a derecho, pues se otorga beneficios de naturaleza sindical sin tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, toda vez que en el período reclamado por el actor existían cuatro sindicatos, a saber: SINATBAN, SUTBAN, SINATRABAN y el SDJDTBN, y que ninguno de ellos ha tenido ni tiene la mayoría absoluta. Décimo Tercero. En este orden de ideas, y teniendo en cuenta los **Convenios Colectivos** de **dos mil ocho**¹², **dos mil nueve**¹³, y **dos mil diez**¹⁴, suscritos entre el demandado con SINATBAN, se debe decir que aun cuando este sindicato no tiene la mayor representatividad sindical en el Banco de la Nación, corresponde tener en cuenta, que, en la cláusula primera de dichos convenios, parte pertinente, expresan lo siguiente: “Primera: Ámbito y aplicación El presente convenio será aplicable para **todos los trabajadores** del Banco de la Nación que tengan relación laboral vigente (...)” Como puede advertirse en uso de la autonomía colectiva, como manifestación de la libertad sindical (derecho fundamental), las partes celebrantes del producto negocial decidieron que la extensión de los Convenios Colectivos de los años dos mil ocho al dos mil diez, serían aplicables a todos los trabajadores de la demandada. En este sentido, habiéndose determinado una relación laboral entre las partes a partir del diecinueve de febrero de dos mil siete, extremo sobre el que no se ha efectuado ningún cuestionamiento en el recurso, corresponde que la demandante perciba los beneficios provenientes de las negociaciones colectivas, donde se determinó que su extensión es para todos los trabajadores del Banco demandado. **Décimo Cuarto.-** Así mismo, obra también los **convenios colectivos** correspondientes a los períodos **dos mil doce**¹⁵ y **dos mil trece**¹⁶, suscrito entre el Banco de la Nación con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (**SINATBAN**) – mismo sindicato que los anteriores convenios colectivos; verificándose de su cláusula primera que el convenio es aplicable para todos los trabajadores afiliados a dicha organización sindical, y que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del convenio. En este sentido, se debe tener en consideración que aun cuando dicha organización no tiene la mayor representatividad sindical en el Banco de la Nación, corresponde tener en cuenta, que durante el período comprendido entre febrero del dos mil siete al mes de diciembre del dos mil doce, no se le había reconocido formalmente la calidad de trabajador a la demandante, calidad que fue reconocida en el proceso judicial recaída en el Expediente N.º 15727-2013-0-1801-JR-LA-16, al establecer que existía una relación laboral a plazo indeterminado. Excluyéndose en la liquidación el período que estuvo sin vínculo laboral por encontrarse despedido, hasta su reincorporación el nueve de setiembre de dos mil catorce, conforme lo ha realizado el A quo. **Décimo Quinto.-** En consecuencia, atendiendo que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, conforme el artículo 23 de la Constitución Política del Perú; supuesto que ocurrió en el caso de autos, por consiguiente la demandante estaba impedido de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato, en tanto estaba contratado formalmente mediante contratos de naturaleza civil. Por lo tanto, no resulta acorde a Ley exigir como requisito para la percepción de los beneficios económicos derivados de la negociación colectiva con el **SINATBAN** que se constituyan como un sindicato de mayor representatividad sindical; por lo que, procede reconocer a favor del demandante los beneficios que fueron amparados por el Colegiado Superior. **Décimo Sexto.-** En consecuencia, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa por inaplicación del artículo 9º del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que la causal invocada y el recurso analizado

corresponde ser **desestimado**. **Sobre la infracción material contenido en el acápite ii) Décimo Séptimo**.- El segundo dispositivo de la causal material declarada procedente regulan lo siguiente: **“Remuneraciones no computables Artículo 19.**- No se consideran remuneraciones computables las siguientes: a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego; b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa; c) El costo o valor de las condiciones de trabajo; d) La canasta de Navidad o similares; e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados; f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada; g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva; h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia; i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador; j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal.” **Artículo 20.**- Tampoco se incluirá en la remuneración computable la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.” **Décimo Octavo.**- **Delimitación del objeto de pronunciamiento** Respecto a la infracción normativa por inaplicación de los artículos 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR, la parte recurrente invoca que sobre el refrigerio, uniforme y movilidad, se dan por prestación efectiva y como condición de trabajo; así como el bono por desempeño grupal no se trata de un derecho o beneficio establecido legalmente, sino por Acuerdo de Directorio, cuya repartición estaba sujeto a la Ley del Presupuesto, en consecuencia, es materia de análisis determinar si tales alegaciones lesionan el contenido de los dispositivos denunciados. **Décimo Noveno.**- **Solución al caso concreto** Del contenido del fundamento desarrollado en esta causal, se advierte que la parte recurrente a invocado una norma relacionada al beneficio social de “compensación por tiempo de servicio”, a fin de cuestionar algunos beneficios dados por convenio colectivo. Sin embargo, tales alegaciones resultan impertinentes debido a que el artículo 19 y 20 del citado dispositivo enumera los supuestos de remuneraciones no computables para el **cálculo** de la compensación por tiempo de servicios, la misma que no ha sido materia de pretensión y mucho menos ha sido liquidado en este proceso. Es por ello, que se evidencia una incongruencia entre sus fundamentos establecidos en el recurso casatorio. Aunado a ello, cuestiona la aplicación del bono por desempeño grupal, sin embargo, conforme al considerando “4.12” de la sentencia emitida en primera instancia, esta ha sido declarada improcedente por no haber sido acreditada, es decir tanto en primera y segunda instancia no se ha estimado dicha pretensión, concluyendo este Colegiado Supremo que no ha existido un análisis jurídico pertinente por la parte recurrente en el caso concreto. **Vigésimo.**- Por lo expuesto, el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción

normativa por inaplicación de los artículos 19 y 20 del TUO del Decreto Legislativo N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-97-TR, por lo que la causal invocada es también **desestimada**. **Sobre la infracción material contenido en el acápite iii) Vigésimo Primero.**- Acerca de la tercera causal declarada procedente, el dispositivo en cuestión de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala: “Sétima. - En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.” **Vigésimo Segundo.- Delimitación del objeto de pronunciamiento** Respecto a la infracción normativa por aplicación indebida de la Sétima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497, la parte recurrente invoca que el Banco de la Nación se encuentra exonerado del pago de costas y costos del proceso al ser una empresa del Estado, debiéndose circunscribir el análisis respecto a si es posible o no que la parte demandada sea condenada a los costos. **Vigésimo Tercero.- Solución al caso concreto** Resulta ser un tema pacífico en el ámbito jurídico que el Estado puede ser condenado al pago de costos en los procesos laborales. Asimismo, se debe precisar que es evidente que el sentido interpretativo que pretende imponer la entidad demandada es uno ilegítimo, debido a que constituye un abuso que el Estado tenga autorización ilimitada para litigar e interponer recursos y no sea susceptible de pagar los costos que ello genere en su contraparte, más aún, si en el presente caso la demanda interpuesta contra la entidad recurrente ha sido declarada fundada en primera instancia y confirmada en parte por la instancia superior. **Vigésimo Cuarto.**- Finalmente, el presente proceso se encuentra bajo los alcances de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que resulta pertinente aplicar lo señalado en su Séptima Disposición Complementaria, debiendo por lo mismo condenarse al pago de costos procesales a la entidad demandada; por lo tanto, la causal analizada resulta **infundada**. Por estas consideraciones: **decisión** Declararon **infundado** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado el diecisiete de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos sesenta y dos a doscientos setenta y dos, en consecuencia en consecuencia, **no casaron** la **sentencia de vista** del veintisiete de setiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cuarenta y dos a doscientos cincuenta y dos; **ordenaron** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley, en el proceso seguido por la demandante, **Sara Pilar Cerna Angulo**, sobre Beneficios económicos y otros. Interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S. S.

Arias Lazarte,

Rodríguez Chávez,

Ubillus Fortini,

Malca Guaylupo,

Ato Alvarado.

1 Error en realidad fue celebrado por el SUTBAN

2 Error en realidad fue celebrado por SINATBAN

3 Error en realidad fue celebrado por SINATBAN

4 Recomendación N.º 91 de la OIT.

5 Montoya Melgar, Alfredo. “La Interpretación del Convenio Colectivo (apuntes de Derecho comparado)”. En Revista jurídica del Perú N.º 88. Normas Legales, Lima, junio, 2008, p. 426.

6 Correa Carrasco, Manuel. Convenios y Acuerdos Colectivos. Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 100.

7 Toyama Miyagusuku, Jorge Luis. "El contenido del convenio colectivo de trabajo". Revista lus et veritas. Lima, p.172.

8 Palomeque, citado por Ibid, p. 172.

9 Genoud, Hector. "Derecho colectivo laboral - Asociaciones profesionales y convenios colectivos". Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, p. 154.

10 Toyama Miyagusuku, Op. Cit.p.175.

11 Fojas 03-17

12 Fojas 43-46

13 Fojas 47-50

14 Fojas 51-54

15 Foja 78-82

16 Foja 83-87

Documento publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 05 de abril del 2021.