

## Casación N.º 11878-2018-Lima

**Materia:** Pago de beneficios económicos y otros.

Proceso ordinario-NLPT

**Sumilla.** *Si bien un convenio colectivo, celebrado por una organización sindical minoritaria, no puede extender sus efectos a los no afiliados del mismo, pues se requiere la mayor representatividad sindical, ello no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratación fraudulenta y, posteriormente, en proceso judicial, se reconoció su relación laboral, o que por otra razón se hayan encontrado impedidos de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva.*

Lima, siete de abril de dos mil veintiuno.

**Vista**, la causa número once mil ochocientos setenta y ocho, guion dos mil dieciocho, **Lima**, en audiencia pública, producida 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, **Municipalidad Distrital de Miraflores**, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha dos de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y ocho a cuatrocientos cincuenta y tres, contra la **sentencia de vista** de fecha diez de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veintiocho a cuatrocientos cuarenta, que **confirmó en parte la Sentencia apelada** de fecha once de junio de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos cincuenta y nueve, que declaró **Fundada en parte** la demanda sobre pagos de beneficios económicos otorgados por Convenios Colectivos, **modificó** el monto ordenado a pagar en cuarenta y cinco mil seiscientos sesenta y siete con 21/100 soles (S/45,667.21); **revocando** el **extremo** de reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por incidencia de costo de vida; **reformándola a Infundado** dicho extremo; en el proceso seguido con el demandante, **Lorenzo Cjuno Molina, sobre pago de beneficios económicos y otros**. II. Causales del recurso Por resolución de fecha trece de mayo de dos mil veinte, que obra a fojas setenta y uno a setenta y cuatro del cuadernillo, se declaró procedente el recurso de casación por la causal de: Infracción normativa por inaplicación del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. **Considerando Primero.- Antecedentes del caso** A fin de establecer si en el presente caso se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el desarrollo del proceso: **1.1 Demanda.-** Con escrito de **demanda de fecha veintisiete de septiembre de dos mil trece**, que corre en fojas doscientos cuarenta y ocho a doscientos sesenta, subsanado a foja doscientos sesenta y seis, el demandante solicita el pago de beneficios económicos sindicales dejados de percibir desde el dos mil tres hasta el dos mil trece (bonificaciones y reintegros por concepto como: incremento por costo de vida, incremento de remuneraciones, escolaridad, bonificación por vacaciones, día del trabajador municipal y otras bonificaciones de carácter extraordinaria como el cierre de pliegos sindicales, día internacional del trabajo) y su incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios, más intereses legales, costas y costos del proceso. **1.2 Sentencia de primera instancia.-** El **Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima**, mediante **Sentencia de fecha once de junio de dos mil quince**, declaró **fundada en parte** la demanda, al sostener que el vínculo laboral, se encuentra acreditada con el mérito del Acta de Ejecución de Resolución Judicial N.º 11 de fecha veintitrés de septiembre de dos mil once, por el cual la demandada incorpora al demandante en el Libro de Planillas desde el dos de enero de dos mil trece. Respecto a los beneficios sindicales celebrados por SOMMI durante el año dos mil tres al dos mil doce; la demandada no ha acreditado que el SOMMI sea minoritario y si bien desde el año dos mil siete

existe el SUTRAOMUN, al no acreditar que el número de trabajadores no afiliados sea mayor a los trabajadores afiliados a los sindicatos - SUTRAOMUN y SOMMI - no acredita que ambos sindicatos sean sindicatos minoritarios como afirma. Al no acreditarse que el SOMMI sea sindicato minoritario, los convenios colectivos no tienen eficacia limitada a sus miembros como pretende la demandada, por lo que de conformidad con el artículo 42 del D.S. N.° 010-2003-TR sus efectos le alcanzan al demandante a partir del **dos de enero de dos mil tres hasta enero de dos mil once**, en tanto que a partir de febrero de dos mil once hasta enero de dos mil trece se encuentra afiliado al Sindicato SUTRAOMUN como así lo revelan las boletas de pago. En cuanto al reintegro de compensación por tiempo de servicios por incidencia, y reintegro de gratificaciones por incidencia se debe liquidar. **1.3 Sentencia de Vista.-** La **Primera Sala Laboral Permanente** de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista de fecha diez de abril de dos mil dieciocho, confirmó en parte** la Sentencia emitida en primera instancia sobre pagos de beneficios económicos otorgados por Convenios Colectivos, **modificó** el monto ordenado a pagar en cuarenta y cinco mil seiscientos sesenta y siete con 21/100 soles (S/45,667.21); **revocando** el **extremo** de reintegro de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por incidencia de costo de vida; **reformándola a infundado** dicho extremo, al argumentar que le corresponde al empleador probar que el Sindicato SOMMI no constituye un sindicato mayoritario, por lo que asume que constituye un sindicato mayoritario. Por tanto, al demandante aun cuando no estuvo afiliado al mismo, al ser sindicato mayoritario, los mencionados convenios colectivos y laudos arbitrales tienen alcance general, siendo aplicables del tres de enero de dos mil tres hasta el treinta y uno de enero de dos mil once, pues el demandante a partir de febrero de dos mil once se afilió al Sindicato SUTRAOMUN; sobre los reintegros de gratificaciones y compensación por tiempo de servicios por incidencia del concepto costo de vida, el artículo 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, señala que no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 650, considerando entre aquellos el inciso a) del citado artículo 19; las gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, por lo que, el concepto de costo de vida ha sido otorgado a través de una convención colectiva, no corresponde que este concepto sea considerado como un concepto remunerativo para el cálculo de las gratificaciones y compensación por tiempo de servicios.

**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 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 de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. **Tercero.-**

**Dispositivo legal en debate** El artículo legal cuestionado en casación restablece: "**Artículo 46.** - *Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia*".

**Cuarto.-** **Delimitación de la controversia** Constituye objeto de pronunciamiento determinar si la

Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista inaplicó el artículo 46 antes, y con ello, concluir si los convenios colectivos aplicados al demandante le resultan aplicable o no. **Sobre la negociación y el convenio colectivo**

**4.1** 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.

**4.2** El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente número 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 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. (...) 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 propios.

**4.3** La negociación colectiva puede definirse como: “**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 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**”<sup>1</sup> Por su parte, el convenio colectivo puede entenderse como: “**acuerdo escrito entre una representación de trabajadores y un empresario o una representación empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo y la ordenación de las relaciones laborales** (...)”<sup>2</sup>.

**4.4** Todos los acuerdos que se ven 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 ello, el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el inciso 2) del artículo 28 de la Constitución Política del Perú y artículo 42 del mencionado Decreto Supremo número 010-2003-TR. Pluralidad sindical y mayor representatividad sindical

**4.5** 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.

**4.6** Asimismo, cuando coexisten varios sindicatos dentro 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.

**4.7** 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 sindicales<sup>3</sup>. **4.8** 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 de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, "(...) escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario (...)".<sup>4</sup> **Efectos del Convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria** **4.9** Ahora bien, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, 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 número 25593, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, en concordancia con el inciso 2) del artículo 28 de la Constitución Política del Perú. **4.10** No obstante **existen situaciones especiales y particulares** que permiten relativizar la delimitación del ámbito subjetivo y abren la posibilidad para que determinados sujetos puedan también beneficiarse del convenio sindical, ello en atención al carácter tuitivo del derecho laboral y a lo establecido en el artículo 26 de la Carta Magna, el cual 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; e, iii) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.** **4.11** 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 del mismo**, pues se requiere la mayor representatividad sindical, **este supuesto de hecho no puede aplicarse por ejemplo** a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y, posteriormente, en proceso judicial, se reconoció su relación laboral, o el personal que estuvo bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS)<sup>5</sup> **cuando se encontraron 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. (Véase STC número 00002-2010-PI/TC) **4.12** En consecuencia, no resulta exigible a los demandantes que se encuentren en tales supuestos particulares, y que reclamen 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. **Quinto.- Análisis del caso concreto** En el presente caso, la Municipalidad demandada sostiene que la Sala Superior omitió aplicar el artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, que versa sobre beneficios sindicales derivados de negociación colectiva y laudos arbitrales, al no verificar si el accionante pertenece al Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores - SOMMI, y si dicha organización sindical representa a la mayoría de trabajadores municipales, a efecto de que la negociación colectiva y laudo arbitral celebrado con aquel sea extensible a todos los trabajadores. **Sexto.-** En ese sentido, conforme lo ha determinado las instancias de mérito la demandada en cumplimiento de mandato judicial incorpora al demandante en el Libro de Planillas como **Obrero Municipal a plazo indeterminado** desde el **dos de enero de dos mil tres**. Por lo que, se ha reconocido previamente a este proceso judicial la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral privado, debido a la fraudulenta contratación del trabajador, evidenciándose, de las boletas de pago que obra a fojas cuatro a ciento veinte, que el demandante **suscribió contratos modales** desde el enero de dos mil tres a septiembre de dos mil ocho, después **firmando Contratos Administrativos de Servicios** a partir del noviembre de dos mil ocho a octubre de dos mil once, figurando en las boletas de pago como obrero permanente

desde noviembre de dos mil once a la fecha. **Séptimo.-** En dicho contexto, y estando a lo sostenido por la entidad recurrente, es menester precisar que conforme lo desarrollado en la presente ejecutoria sobre los efectos del convenio colectivo –específicamente en el considerando cuatro punto diez y cuatro punto once– le corresponde al accionante percibir los beneficios convencionales suscritos por la demandada con el sindicato SOMMI, toda vez que, en el presente caso previo a este proceso judicial se ha declarado la existencia de una relación laboral entre las partes producto de la desnaturalización de sus contratos, y se ha declarado la invalidez de Contratos Administrativos de Servicios, en tal sentido, **no tiene relevancia** si el referido sindicato era minoritario o no, **durante el periodo que el accionante se encontró impedido de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva**, por la modalidad bajo la cual se le contrato. **Octavo.-** Resulta relevante precisar, que es criterio de esta Sala Suprema, que con la emisión del **Decreto Supremo número 065-2011-PCM<sup>6</sup> publicado en Diario Oficial “El Peruano” el veintisiete de julio de dos mil once**, resulta exigible acreditar la afiliación al sindicato correspondiente, debido a que con la expedición del acotado decreto supremo ya no existía impedimento alguno para que el personal que estuvo bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) pueda ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva, atendiendo a lo dispuesto en la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional número 00002-2010-PI/TC; las modificaciones instauradas en el Decreto Legislativo número 1057, su reglamento, y el citado decreto supremo, donde se precisó que los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en ejercicio de su libertad sindical podían constituir organizaciones sindicales, afiliarse a las ya existentes, estén estas sujetas a las normas de régimen laboral de la actividad privada o del régimen de la actividad pública y por ende negociar a través de estas con su entidad empleadora sin ningún tipo de restricción. **Noveno.-** Sin embargo, en el caso materia de análisis, ambas instancias de mérito han **reconocido los beneficios convencionales** durante el periodo comprendido desde el **tres de enero de dos mil tres** hasta el treinta y uno de enero de dos mil once, toda vez que el demandante **a partir de febrero de dos mil once, se afilió al Sindicato SUTRAOMUN**, por lo que, al excluir la aplicación de los beneficios convencionales posteriores a la exigibilidad de acreditar la afiliación al sindicato pertinente por los trabajadores bajo la contratación administrativo de servicios, resulta irrelevante incidir en dicho aspecto. **Décimo.-** En consecuencia, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción del artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, al otorgar beneficios convencionales al accionante únicamente en el periodo que le corresponde, conforme lo expuesto en la presente resolución; por consiguiente resulta pertinente **rechazar** la causal de casación analizada. Por tales consideraciones: decisión Declararon **infundado** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Municipalidad Distrital de Miraflores**, a través de su Procurador Público, mediante escrito de fecha dos de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta y ocho a cuatrocientos cincuenta y tres; **no casaron** la **sentencia de vista** de fecha diez de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas cuatrocientos veintiocho a cuatrocientos cuarenta; y **ordenaron** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Lorenzo Cjuno Molina**, sobre pago de beneficios económicos y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S. S.

Arias Lazarte,

Malca Guaylupo,

Ato Alvarado,

Carlos Casas,  
Dávila Broncano

---

1 Rojas, O. (1997). El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político. Puerto Rico. página.57.

2 Martín Valverde, Antonio, Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín, García Murcia, Joaquín. (2008). Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición, Editorial Tecnos, Madrid. página 342.

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

4 Ibidem.

5 Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional número 00002-2010-PI/TC, publicada en El Diario Oficial "El Peruano" el 20 de septiembre del 2010, fundamentos 40, 42 y 43 "Algunos de los derechos consagrados en la Constitución, ya son objeto de reconocimiento en el Decreto Legislativo N.º 1057, como ocurre con la jornada de trabajo y el descanso semanal. (...) Donde se advierte que existe una evidente omisión constitucional es en la regulación de los derechos de sindicación y huelga, omisión que debe ser subsanada por la autoridad administrativa, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución. Consecuentemente, corresponde a la autoridad administrativa competente dictar la regulación necesaria, en acatamiento de la Constitución, para la protección de los derechos fundamentales de naturaleza laboral que reconoce la Constitución a favor de los trabajadores en cualquier régimen laboral, incluidos los que ahora forman parte del sistema de contratación laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, entendido este último, a partir de esta sentencia, como un régimen especial laboral, distinto de los ya existentes." En ese contexto se expidió el Decreto Supremo número 065-2011-PCM, publicado el 27 de julio del 2011. (Lo resaltado es nuestro)

6 Decreto Supremo número 065-2011-PCM

(...)

**Artículo 2º.-** Adicionar los artículos 8º-A, 11-A, 11-B, 11-C (..) al reglamento del Decreto Legislativo número 1057, aprobado por Decreto Supremo número 075-2008-PCM

(...)

#### **Artículo 11-A.- Derecho de sindicalización**

11.A.1. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo número 1057 tienen derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas, redactar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, y organizar su administración y actividades. No pueden sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión, ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección.

11.A.2. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo número 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda.

11.A.3. Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo número 1057, pueden constituir organizaciones sindicales de servidores públicos, las cuales se regulan por lo dispuesto en la Ley número 27556 - Ley que crea el registro de organizaciones sindicales de servidores públicos, su reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo número 003-2004-TR y por la normativa que resulte aplicable según corresponda al régimen laboral ordinario de la entidad empleadora. Para que estas organizaciones sindicales se constituyan y subsistan deben afiliarse, al menos, a 20 trabajadores de la respectiva entidad.