

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla. *El empleador no tiene ninguna atribución legal para extender los alcances de un convenio colectivo a trabajadores no comprendidos dentro de los alcances del mismo. Solo está facultado para otorgar unilateralmente a favor de los trabajadores no sindicalizados derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo.*

Lima, dieciocho de enero de dos mil veintidós

VISTA; la causa número veinticuatro mil trescientos cuatro, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Pinares Silva De Torre**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Compañía Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos sesenta y dos a quinientos veintiuno, contra la **sentencia de vista** de treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho, de fojas trescientos trece a trescientos cuarenta y siete, en cuanto **confirma** la **sentencia apelada** de cuatro de junio de dos mil dieciocho, de fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa cuatro, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Hermógenes Balladares Rosillo**, sobre pago de beneficios económicos.

CAUSAL DEL RECURSO

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de veinticinco de marzo de dos mil veintiuno, de fojas ciento cincuenta y cinco a ciento sesenta y uno del cuadernillo de casación, por las causales de:

- i) *Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;***

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*ii) **Infracción normativa del artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito
Primero.

1.1. Demanda. Conforme a la demanda de veintitrés de octubre de dos mil diecisiete, de fojas ochenta y siete a noventa y siete, el demandante pretende el pago de noventa mil trescientos cincuenta y tres con 20/100 soles (S/ 90,353.20) correspondientes al Bono Único Especial (MBM) y al Bono de Integración, que fueron entregados desde el año dos mil cuatro sólo a los trabajadores no sindicalizados, y no a los trabajadores sindicalizados, generando discriminación laboral y sindical; más el pago de intereses, costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Décimo Tercer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Lima, mediante sentencia de cuatro de junio de dos mil dieciocho, declara **fundada en parte** la demanda, y en consecuencia, ordena que la demandada pague a favor del demandante la suma de \$ 5,200.00 (cinco mil doscientos con 00/100 dólares americanos), así como S/ 73,500.00 (setenta y tres mil quinientos con 00/100 soles) por bono único especial y bono de integración. El *A quo* fundamenta su decisión señalando que, la demandada no ha cumplido con presentar los libros de planillas, medio probatorio que permitiría verificar si se está antes una vulneración del principio-derecho de no discriminación, lo

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

cual demuestra su conducta carente de colaboración procesal, tomando por cierto lo expuesto por el actor en su demanda.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Séptima Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho, **confirma** la sentencia, argumentando que es un acto de discriminación antisindical, la extensión indebida e injustificada de los beneficios otorgados mediante convenio colectivo a favor de los trabajadores no sindicalizados.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, así como si se ha infringido el artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR.

Cabe precisar, que se han denunciado causales de orden procesal y material, por lo que se resolverá en primer lugar la causal procesal (por su eventual efecto nulificante) de conformidad con el artículo 39º de la Ley N.º 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y solo en caso de desestimarse aquella se procederá a resolver la causal material.

Tercero. El **inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú**, establece lo siguiente:

¹ **Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Cuarto. El inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú comprende un haz de garantías judiciales, siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso sustantivo que concibe al proceso como un instrumento o mecanismo para controlar la razonabilidad de las leyes; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales.

Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes: a) derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural), b) derecho a un juez independiente e imparcial, c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado, d) derecho a la prueba, e) derecho a una resolución debidamente motivada, f) derecho a la impugnación, g) derecho a la instancia plural, y h) derecho a no revivir procesos fenecidos.

El derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra expresamente reconocido en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, nace del deber jurídico de los magistrados de exponer las razones por las cuales resuelven en determinado sentido y al mismo tiempo de la necesidad de los justiciables de conocer tales razones, por tanto, supone un acto razonado y ajustado a las pretensiones y alegaciones formuladas en el proceso.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

El Tribunal Constitucional en su sentencia de trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC, Caso Giuliana Llamoja, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

De igual forma, en el séptimo fundamento de la referida sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Solución al caso concreto

Quinto. La parte recurrente en su recurso casatorio alega la afectación a la debida motivación de las resoluciones judiciales, lo cual supone la vulneración de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso. De esta forma, de la revisión de las principales piezas procesales, esta Sala Suprema considera que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia de la motivación de las resoluciones judiciales y el debido proceso, ello si se tiene en

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

cuenta que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, no garantiza una motivación extensa de las alegaciones expresadas por las partes, y que tampoco, cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; sino que basta con que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador respecto a la materia sometida a su conocimiento.

En consecuencia, no advirtiéndose de la recurrida, la existencia de vicio alguno que atente contra las citadas garantías procesales constitucionales, la parte recurrente no puede alegar que, por ostentar un criterio distinto al órgano jurisdiccional ello pueda ser causal para cuestionar la motivación o el alegar que se ha incurrido en algún vicio procesal que afecte el debido proceso, por lo cual, este Tribunal Supremo considera que la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º la Constitución Política del Perú, deviene en **infundada**.

Sobre la causal material declarada procedente

Sexto. El referido dispositivo establece lo siguiente:

***“Artículo 29.-** En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.*

Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.

Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.

Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos”.

Séptimo. Respecto de las cláusulas normativas, tienen similitud a 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

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Convenio Colectivo; además, tienen 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 (...)”².

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.*
- 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”³.*

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 su carácter, es decir, determinar 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. Debiendo recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el *indubio pro operario* (la duda favorece al trabajador)⁴. Por su parte, las cláusulas obligacionales están circunscritas a las partes del proceso de la negociación colectiva en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del Convenio Colectivo.

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. Revista Ius et Veritas. Lima, página 172.

³ PALOMEQUE, citado por Ibíd, página 172.

⁴ GENOUD, Héctor, “Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos”. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, página 154.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Finalmente, respecto de las cláusulas delimitadoras, delimitan el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del Convenio Colectivo.

De ese modo, 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 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”⁵.

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, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador.

Análisis del caso concreto en cuanto a las infracciones bajo examen

Octavo. De la revisión del Convenio Colectivo 2013 - 2016, de fojas veinticinco a treinta y dos, la negociación colectiva que se llevó a cabo entre la empresa demandada y el Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima Huaraz - Trujillo, se estableció que a los trabajadores pertenecientes al citado Sindicato les correspondería un **“bono por cierre de pliego”**, por el cual se otorgaba a los trabajadores afiliados la suma de treinta y seis mil con 00/100 soles (S/ 36,000.00) cuando contaran con tres o más años de servicios y menos de cinco años; la suma de treinta y ocho mil con 00/100 soles (S/ 38,000.00) a los que contarán con cinco o más años de servicios y menos de diez años; y la suma de cuarenta mil con 00/100 soles (S/ 40,000.00) a los que contarán con diez o más años de servicio. Así también, se observa que este beneficio fue otorgado en los Convenios Colectivos de 2004-2007 (fojas 3 al 9), 2007 -2010 (fojas 11 a 16), 2010-2013 (fojas 18 al 23), 2016

⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit., página 175.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

al 2019 (fojas 34 al 40), no encontrándose incluidos en dichos beneficios los trabajadores no sindicalizados.

Noveno. Respecto al pago del ***“bono de integración”***, a fin de no afectar el principio de igualdad entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, por considerar que se trataba de cláusulas normativas, la empresa empleadora mediante comunicado al Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima, de fojas ciento veinte a ciento veintiuno, informó que hizo extensivo el otorgamiento del ***“bono de cierre de pliego”*** a los trabajadores no sindicalizados, denominándolo ***“bono de integración”***, el cual se desembolsó en las mismas oportunidades previstas en el Convenio Colectivo 2013 - 2016, de fojas veinticinco a treinta y dos, los beneficios acordados en los meses de setiembre dos mil trece y febrero dos mil catorce.

Décimo. Por otra parte, de acuerdo con las condiciones pactadas y los comunicados efectuados por el empleador, de fojas ciento catorce a ciento veintiuno, se encuentra acreditado que la empresa demandada extendió el ***“bono de cierre de pliego”*** a favor de los trabajadores no sindicalizados bajo la denominación de ***“bono de integración”***, es decir el otorgamiento de ambos beneficios tendría la misma forma y monto; sin embargo, no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a “extender” los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un actor derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora.

En consecuencia, el bono de integración constituye una obligación unilateral de pago que por su periodicidad viene siendo asumida y deberá continuar siendo abonada por la Empresa Barrick Misquichilca Sociedad Anónima, a favor de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

todos sus trabajadores no sindicalizados, aun cuando no exista convenio colectivo alguno con el Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima Huaraz – Trujillo, debiendo pagarse dicho bono en un monto que no podrá ser inferior al otorgado en la entrega anterior.

Undécimo. Asimismo, siendo pagos de naturaleza diferente el Bono de Integración y el Bono por Cierre de Pliego, el hacer extensivo el pago del primer beneficio nombrado a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa, por tal motivo, este Supremo Colegiado considera que no existe ninguna conducta antisindical por parte de la empresa demandada, siendo el caso que si la organización sindical demandante lo tiene por conveniente podrá proponer en una próxima negociación colectiva el negociar el pago del Bono de Integración, sin perjuicio de percibir a la vez el Bono por Cierre de Pliego.

Duodécimo. Dentro de ese contexto, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha incurrido en infracción normativa del artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que, la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima**, mediante

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos sesenta y dos a quinientos veintiuno.

2. **CASAR** la **sentencia de vista** de treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho, de fojas trescientos trece a trescientos cuarenta y siete, **y actuando en sede de instancia, REVOCARON**, la **sentencia apelada** de cuatro de junio de dos mil dieciocho, de fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa cuatro, que declara fundada la demanda, **REFORMANDOLA**, declararon **infundada** la demanda.
3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **reintegro de remuneraciones**.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

jmcr/fsy