

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos 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, veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete.

VISTA, la causa número dieciséis mil novecientos noventa y cinco, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Rodas Ramírez**, con la adhesión de los señores jueces supremos Yrivarren Fallaque, De La Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; y con el **voto en singular** del señor juez supremo **Arévalo Vela**; en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado con fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos treinta y cinco a quinientos sesenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista**, contenida en la resolución de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos noventa y ocho a quinientos treinta y uno, que **confirmó la Sentencia apelada**, contenida en la resolución de fecha dieciocho de julio de dos mil catorce, que corre de fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos cuarenta y cinco, que fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido con **Charlly Sánchez Valencia**, sobre desnaturalización de contratos y otros.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha dos de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y seis, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada por la causal de: **infracción normativa del**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Ley que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal.

CONSIDERANDOS:

Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Antes de emitir pronunciamiento de fondo sobre la causal declarada procedente, debemos señalar que la presente decisión se enmarcará a analizar únicamente el extremo de la Sentencia de Vista que confirmó la pretensión de pago del convenio colectivo y/o laudo arbitral de los años dos mil ocho a dos mil doce, al ser esta la única causal declarada procedente en la resolución citada con anterioridad.

Segundo: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

a) De la pretensión demandada: De la revisión de los actuados, se verifica que de fojas doscientos treinta y dos a doscientos sesenta y cuatro, subsanada por escritos que corren de fojas doscientos sesenta y siete y de fojas doscientos setenta y uno a doscientos setenta y cuatro, corre la demanda interpuesta por Charlly Sánchez Valencia contra el Banco de la Nación, a través de la cual postuló como pretensión, que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos y que se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado. Además de ello, requiere su reposición por despido incausado, en el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

puesto habitual de Operador Centro Control de la División de Seguridad, más el pago de remuneraciones y demás derechos laborales dejados de percibir desde su cese hasta su reposición efectiva, así como el pago de S/. 172,408.00 por concepto de vacaciones e indemnización vacacional, gratificaciones legales, incremento de convenios colectivos y laudos arbitrales, con el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios y el bono por desempeño grupal.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha dieciocho de julio de dos mil catorce, que corre de fojas cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos cuarenta y siete, declaró fundada en parte la demanda, desnaturalizados los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes, con vigencia del uno de enero de dos mil siete hasta el cuatro de setiembre de dos mil trece; el reconocimiento de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en el referido periodo; incausado el despido de la demandante realizado por la demandada el cuatro de setiembre de dos mil trece; en consecuencia, ordenó que la demandada cumpla con reponer al demandante en su puesto de trabajo o en uno de similar naturaleza, que no implique una reducción de la categoría y remuneración percibida con anterioridad al despido.

Además de ello, ordenó que la demandada pague al demandante S/.158,901.00, más intereses legales laborales y financieros correspondientes, a liquidarse en ejecución de sentencia, por los conceptos: vacaciones e indemnización vacacional por S/.23,100.00; gratificaciones legales por S/.25,500.00; convenio colectivo y/o laudo arbitral por S/.85,101.00; bonificación por desempeño grupal por S/.25,200.00. Ordenó a la emplazada que deposite la Compensación por Tiempo de Servicios del demandante ascendente a S/.14,250.00 en una cuenta bancaria en una institución financiera elegida por el demandante e improcedente en el extremo que solicita el pago de las remuneraciones devengadas entre la fecha de despido y la fecha de reposición, dejándose a salvo el derecho de la demandante para que lo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

haga valer en la forma y modo de ley. Ordenó a la demandada el pago de costos debidamente acreditados, exonerándosele del pago de costas procesales.

c) Sentencia de segunda instancia: A su turno, el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista, de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos noventa y ocho a quinientos treinta y uno, procedió a confirmar la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda y en el extremo en controversia, ordenó que la demandada pague al demandante S/. 85,101.00, por concepto de convenio colectivo y/o laudo arbitral.

Tercero: Dispositivo legal en debate.

En el caso concreto, se ha declarado procedente la causal de infracción normativa del artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo norma, que establece:

“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”.

Cuarto: El Convenio Colectivo.

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

organizaciones representantes de trabajadores”¹; 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”², lo que denota que este, importa el reconocimiento de la facultad a las partes involucradas en la relación laboral, de autorregularse³ 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.

Quinto: Reconocimiento constitucional de la negociación colectiva.

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°98 y N°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.

Sexto: Por su parte el artículo 41° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dictada mediante Decreto Ley N° 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,

¹ Recomendación N°91 de la OIT.

² MONTAYA MELGAR, Alfredo. “La interpretación del convenio colectivo (apuntes de Derecho comparado)”. En *Revista jurídica del Perú* N.°88. Normas Legales, Lima, junio, 2008, p. 426.

³ CORREA CARRASCO, Manuel. *Convenios y Acuerdos Colectivos*. Aranzadi, Pamplona, 1997, p. 100.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

conforme está prescrito en el artículo 28° de la Constitución Política del Estado y que es recogida en el artículo 42° 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° 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.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga. (...)."

Sétimo: El artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo indica literalmente: "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 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° de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su última frase.

Octavo: En concordancia con la disposición citada, los artículos 4° y 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-2003-TR, se establece:

"Artículo 4.- Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores_no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 46 de la Ley".

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos 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 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".

Noveno: En ese orden de ideas, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, establecen que el sindicato más representativo; es decir, aquel que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de estos 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. En razón a lo expuesto, 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 afiliados.

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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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, siendo el 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”.

Décimo Primero: Clasificación de las cláusulas del Convenio Colectivo.

En cuanto a la clasificación de las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Decreto Supremo N° 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”.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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: “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 (...)”⁴.

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”⁵.

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

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. *Revista Ius et Veritas*. Lima, p. 172.

⁵ PALOMEQUE, citado por *Ibid*, p. 172.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

principios generales que resultan aplicables, como es el *indubio pro operario* (duda favorece al trabajador)⁶.

En relación a la cláusula obligacional está circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectivo, 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”⁷.

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° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Décimo Segundo: En atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritario, 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

⁶ GENOUD, Hector. “Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos”. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, p. 154.

⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit.p.175.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 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, 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 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.

Además, 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, 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 N° 12901-201 4-CALLAO, pues los supuestos de hecho difieren; esto es, que el presente caso versa sobre la desnaturalización de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

los contratos de locación de servicios, y como consecuencia, 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.

Décimo Tercero: 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 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.

Décimo Cuarto: Análisis del caso concreto.

En el presente caso, se ha reconocido al demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado desde el uno de enero de dos mil siete hasta el cuatro de setiembre de dos mil trece, no existiendo controversia respecto de este extremo.

Décimo Quinto: A fojas ciento noventa y dos a doscientos veintiséis, corren las Actas de Negociación Colectiva y el Laudo Arbitral, suscritos por el Banco de la Nación y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) del año dos mil ocho hasta el dos mil diez y el dos mil doce. Además, corre el convenio suscrito entre la misma demandada con el Sindicato Nacional Amplio de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATRABAN) del año dos mil once, verificándose de estos que tales convenios rigen para todos los trabajadores que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción de cada uno.

Décimo Sexto: Solución al caso concreto.

La empresa recurrente, en su recurso de casación, refiere que el Colegiado de mérito ha incurrido en infracción del artículo 9° d el Decreto supremo N°010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Trabajo, puesto que 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.

En mérito a lo expuesto, debemos decir que no corre en autos medio probatorio que acredite que las organizaciones sindicales -de las cuales el demandante solicita beneficios- hayan tenido la calidad de mayoritarias o minoritarias; más aun, corre de fojas doscientos sesenta y seis, el Comunicado de fecha veintinueve de marzo de dos mil doce, que señala expresamente que los beneficios del laudo arbitral del año dos mil once se extendería a todos los trabajadores, incluyendo a los no sindicalizados.

Décimo Sétimo: Siendo así, teniendo en cuenta que el demandante ostenta la condición de trabajador a plazo indeterminado desde el uno de enero de dos mil siete, conforme se ha indicado en el considerando décimo cuarto de la presente, entonces le corresponde percibir los beneficios derivados de los convenios colectivos y el laudo arbitral solicitados, concluyendo que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción del 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:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado con fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos treinta y cinco a quinientos sesenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista**, contenida en la resolución de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos noventa y ocho a quinientos treinta y uno; **ORDENARON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso laboral ordinario seguido por el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

demandante, **Charlly Sánchez Valencia**, sobre desnaturalización de contratos y otros; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

ldmm/

EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO TITULAR, ARÉVALO VELA ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado con fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos treinta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos noventa y ocho, que confirmó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

fecha dieciocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veintisiete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por **Charlly Sánchez Valencia**, sobre desnaturalización de contrato y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha dos de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento ochenta y dos del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de ***infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR***; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero.- Vía judicial

El actor interpuso demanda de fecha veintisiete de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas doscientos treinta y dos, subsanada en fojas doscientos setenta y uno, solicitando que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la demandada, en consecuencia, que se le reconozca vínculo laboral a plazo indeterminado, que se le reponga en el cargo de operador de centro de control, que se le inscriba y registre en el Libro de Planillas de pago de remuneraciones, más el pago de beneficios sociales que comprende: remuneración por descanso vacacional, indemnización por el no goce oportuno de descanso vacacional, gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, el pago de incrementos otorgados por convenios colectivos, depósito de la compensación por tiempo de servicios y el pago del bono por desempeño grupal; asimismo, pide se liquiden los intereses legales, costas y costos del proceso.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Con la Sentencia de fecha dieciocho de julio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos veintisiete, el Décimo Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró fundada en parte la demanda; y mediante Sentencia de Vista de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos noventa y ocho, la Cuarta Sala Laboral de la mencionada Corte Superior confirmó la sentencia apelada por considerar entre otros argumentos que está acreditado el vínculo laboral a plazo indeterminado entre las partes y que por tanto el actor solo podía ser despedido por causa justa lo que no ha ocurrido en el presente caso por lo que corresponde su reposición.

Segundo.- La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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 una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo.

Tercero.- Sobre la *infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR*, debemos señalar que la causal de inaplicación de una norma de derecho material, es denominado por la doctrina como *error normativo de percepción*, ocurre cuando el órgano jurisdiccional no logra identificar la norma pertinente para resolver el caso que está analizando, razón por la cual no la aplica⁸; en efecto, esta causal está vinculada a la omisión por parte del órgano

⁸ MONROY GÁLVEZ, Juan. *Apuntes para un estudio sobre el Recurso de Casación en el Proceso Civil Peruano*. En Revista Peruana de Derecho Procesal N°1, Lima-Perú, Setiembre 1997, p. 30.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

jurisdiccional en utilizar un determinado enunciado normativo que de manera inequívoca regula el supuesto fáctico objeto del litigio.

La citada norma legal establece lo siguiente:

“(...) 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”.

Cuarto.- En cuanto al Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo constituye una fuente del Derecho del Trabajo que tiene reconocimiento constitucional en el inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

Que conforme a la doctrina se define como todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados, y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Al respecto, el profesor RENDÓN VÁSQUEZ⁹ escribe lo siguiente: “(...) *el elemento característico de la convención colectiva es su contenido normativo. Va más allá, por lo tanto, de la simple creación de un derecho o de una obligación para alguna de las partes, si bien puede también incluirlos. Las normas de la convención colectiva, que como las de la ley son generales, abstractas y permanentes, se extienden a los miembros de los grupos representados, aún cuando ingresen a ellos o a la relación laboral con posterioridad a la fecha de suscripción*”.

Quinto.- Respetto a la Libertad Sindical

La libertad sindical presenta dos ámbitos: la dimensión individual y la dimensión colectiva.

La dimensión individual puede ser positiva o negativa. En el aspecto positivo está referida al derecho de todo trabajador a afiliarse a un sindicato y participar de la actividad sindical sin sufrir perjuicio alguno por ello, mientras que la vertiente negativa se refiere al derecho a la libre y voluntaria elección por parte del trabajador de no afiliarse a una organización sindical, así como su derecho a desafiliarse de la misma sin que esto condicione su permanencia en el empleo ni represalias en su contra durante el tiempo que dure su relación laboral.

En cuanto a la libertad sindical en su aspecto colectivo es el conjunto de derechos destinados a proteger a las organizaciones sindicales en el ámbito de su constitución, organización y funcionamiento, garantizando su plena autonomía y protegiendo a las mismas de la intervención sea del Estado o del empleador.

ETALA al respecto nos dice que: “(...) *libertad sindical en el sentido colectivo es el complejo de los derechos (en sentido estricto), potestades, privilegios e inmunidades que protegen a las asociaciones sindicales de trabajadores en su constitución y funcionamiento*”¹⁰.

⁹ RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho del Trabajo. Teoría General I*. Segunda Edición, Editorial Grijley, Lima, 2007, p. 205.

¹⁰ETALA, Carlos Alberto. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editorial Astrea, Buenos Aires 2001, p. 80.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sexto.- Se debe tener en cuenta que nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de la pluralidad sindical, es decir, permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa; asimismo, es importante precisar que también se ha establecido 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; y que 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.

La “mayor representación 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, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también a las minorías sindicales¹¹.

Cabe anotar, 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 estos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados y no afiliados); en cambio, el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados.

Sétimo.- Respecto a los sindicatos minoritarios esta Sala Suprema en la **Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO** , de fecha veintiséis de abril de dos

mil diecisiete ha establecido en calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:
“cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de

¹¹ STC N° 03655-2011-PA/TC.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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 la organización sindical, pues, de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”.

Octavo.- Análisis del caso en concreto

En el presente caso se ha determinado que los contratos de locación de servicios suscritos con la demandada se han desnaturalizado, por lo que se debe reconocer al actor vínculo laboral a plazo indeterminado desde el uno de enero de dos mil siete al cuatro de setiembre de dos mil trece.

De las Actas de Negociación Colectiva y del Laudo Arbitral, que corren de fojas ciento noventa y dos a doscientos veintiséis, y demás medios probatorios que corren en autos se determina que estas fueron suscritas por el Banco demandado y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) del año dos mil ocho al dos mil diez y en el año dos mil doce; y con el Sindicato Nacional Amplio de los Trabajadores del Banco de la Nación (SINATRABAN) en el año dos mil once; del contenido de las mismas se puede inferir que el ámbito de aplicación de tales convenios se circunscribe a todos los trabajadores del Banco de la Nación que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de cada convenio.

Cabe anotar que no existe medio probatorio que acredite que dichas organizaciones sindicales hayan sido sindicatos mayoritarios o minoritarios, dicha obligación la tenía la demandada, pues se encontraba en mejor posibilidad de acreditar este hecho ya que cuenta con las planillas de pago donde se registran los descuentos sindicales entre otros documentos.

Por otro lado, no se le podía exigir al demandante el estar afiliado para el otorgamiento de los beneficios que contienen los convenios colectivos y laudo antes indicados, pues, durante la suscripción de los mismos el actor estuvo contratado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

por locación de servicios; asimismo, se debe tener en cuenta que conforme el comunicado emitido por la demandada que corre en fojas doscientos sesenta y seis, referido al laudo arbitral correspondiente al proceso de Negociación Colectiva del Pliego dos mil once, se acordó que los beneficios se extenderían incluso a los trabajadores no sindicalizados.

De lo expuesto precedentemente, se concluye que al tener el actor la condición de trabajador a plazo indeterminado desde el uno de enero de dos mil siete, le corresponde percibir los beneficios derivados de dichos convenios colectivos y laudo arbitral; por estos motivos la causal denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones, y no los del magistrado ponente, en aplicación del artículo 143° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto la demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado con fecha cinco de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas quinientos treinta y cinco; en consecuencia: **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos noventa y ocho; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por **Charlly Sánchez Valencia**, sobre desnaturalización de contrato y otro; y se devuelva.

S.S.

ARÉVALO VELA

L. CH./mtm