



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
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, nueve de enero de dos mil veinte

VISTA; la causa número cuatro mil ochocientos veintiséis, guion dos mil dieciocho, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil quinientos seis a mil quinientos treinta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** del veintinueve de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil cuatrocientos setenta y siete a mil cuatrocientos noventa y seis, que **confirmó** la **Sentencia apelada** del dieciocho de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil cuatrocientos doce a mil cuatrocientos cuarenta, que declaró **fundada en parte la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Tomás Edilberto Ruíz Góngora**, sobre **desnaturalización de contratos y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución del veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos treinta y cuatro a doscientos treinta y nueve del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada por la siguiente causal: **infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Texto Único Ordenado**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- 1.1. **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y uno a quinientos doce, que el accionante solicitó como pretensión se establezca un vínculo contractual al régimen de la actividad privada, se le incluya en las planillas y los incrementos que se otorguen por Convenios Colectivos dos mil trece y dos mil catorce, se le pague de acuerdo a la remuneración básica mínima mensual conforme a las escalas remunerativas a partir del uno de julio de dos mil trece y el pago de los incrementos por Convenios Colectivos al treinta de octubre de dos mil catorce, así como incremento de su remuneración al treinta y uno de diciembre de dos mil doce y los incrementos por negociación colectiva.
- 1.2. **Sentencia de primera instancia:** La Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia que corre de fojas mil cuatrocientos doce a mil cuatrocientos cuarenta, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que la vinculación entre el actor y la demandada presentaba los elementos de la relación laboral, reconociendo la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; ahora bien, en cuanto a los beneficios provenientes de Convenio Colectivos y Laudo Arbitral, indica que los mismos resulta aplicables al demandante dado que al haberse encontrado vinculado a la demandada a través de contratos de Locación de Servicios se encontraba impedido de ejercitar su derecho de afiliación.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

- 1.3. **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas mil cuatrocientos setenta y siete a mil cuatrocientos noventa y seis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, argumentando que se han configurado los elementos de una relación de carácter laboral entre las partes. De otro lado, señala que corresponde al actor los beneficios económicos correspondientes a los Convenios Colectivos y Laudo Arbitral que reclama, por argumentos similares a los expresados por el Juez de primera instancia.

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

Sobre el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR

Tercero: La causal declarada procedente se encuentra referida a la ***infracción normativa de artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.***

La norma en mención, prescribe:



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

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

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

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

“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 aquella; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley.

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



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

CASACIÓN LABORAL N° 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

Cuarto: Del derecho a la libertad sindical

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

De acuerdo al Convenio número 87¹ de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, la libertad de afiliación sindical, la libertad de autorregulación sindical y la libertad de acción sindical.

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

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a

¹ En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente número 02211-2009-PA/TC.

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

Quinto: La negociación colectiva

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

² En vigor por Resolución Legislativa Nº 14712.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales.

ROJAS LUGO, señala sobre la negociación, que:

“La negociación colectiva constituye un conjunto de discusiones, transacciones y acuerdos, mediante los cuales un patrono sea éste persona natural o jurídica, y un grupo o asociación de empleados, o una organización sindical representativa de los intereses del grupo de trabajadores, libremente establecen las normas y condiciones a las cuales se ajustarán las relaciones entre ambos, conforme a un procedimiento pacífico que posibilite el progreso general de la comunidad jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción”³

Por su parte, RENDÓN VÁSQUEZ citado por DÍAZ AROCO, señala lo siguiente:

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

El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el expediente 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

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

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios⁵.

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

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

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

⁶ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

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

⁸ GERNIGON, Bernard y otros. "Principios de la OIT sobre la negociación colectiva". Consultado el 05 de abril de 2016 <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/germigon.pdf>



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sexto: Pluralidad sindical y mayor representatividad sindical

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

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

Por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, "*(...) permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la*

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, recaído en el expediente N° 03655 - 2011-PA/TC.



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

CASACIÓN LABORAL N° 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas".¹⁰

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

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

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

Esta Sala suprema mediante Casación número 12901-2014-CALLAO del veintiséis de abril de dos mil diecisiete, dispuso como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento respecto a la interpretación judicial sobre la representatividad sindical, lo siguiente:

“Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación

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

¹¹ Casación N° 12901-2014-CALLAO



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”.

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

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

Para efectos de establecer las excepciones sobre los efectos del convenio colectivo celebrado por un sindicato de representación minoritaria, este Colegiado Supremo considera pertinente efectuar unas precisiones respecto al convenio colectivo y los derechos laborales.

a) Convenio Colectivo

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

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

“c.4.4.) El convenio colectivo



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

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

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

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

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

“básicamente acuerdos celebrados entre empresarios (uno o varios) y trabajadores (una o varias agrupaciones de trabajadores) para fijar normas

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*(aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes (aspecto obligacional)*¹³. Bajo esa misma línea, Javier Neves Mujica, indica que debe entenderse que son objeto posible del convenio colectivo: *“Todas las materias que una de las partes pueda requerir de la otra, salvo aquélla que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la Ley*¹⁴”.

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

*“(…) la convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales”*¹⁵.

a.2.) Fuerza Vinculante: La convención colectiva de trabajo tiene **fuerza vinculante** para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, en concordancia con el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

c.3) Clasificación de las cláusulas del convenio colectivo

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

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

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



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

En cuanto a las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, prescribe lo siguiente:

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

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

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

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

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

Sobre el particular, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que:

“Se entiende que el contenido normativo CCT(normative teil) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)*¹⁶.

Por su parte, PALOMEQUE, manifiesta que:

Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas:

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

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

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

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

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

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

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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 mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo.

Por su parte, TOYAMA MIYAGUSUKU, señala que:

“(...) un sector minoritario de la doctrina, denomina a estas cláusulas “de eficacia indirecta” o “de encuadramiento” – que agrupan a todas las estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación de vigencia del CCT. Estas cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT”¹⁹.

En conclusión, cabe anotar, que todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador; por lo que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme lo dispone el numeral 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR.

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

¹⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit.p.175.

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”

(Subrayado y negrita es nuestro).

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

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

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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

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

Sin embargo, dicho criterio no permite que el trabajador bajo el supuesto citado en párrafo precedente, perciba beneficios económicos de diferentes organizaciones sindicales, pues solo podía afiliarse a un sindicato, de conformidad con el artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto supremo número 010-2003-TR; 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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

celebrada por un Sindicato minoritario que ostente mayores beneficios; no pudiendo pretenderse la precepción de beneficios de otros sindicatos.

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

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

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

Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si los beneficios económicos reconocidos por el Colegiado de mérito suscritos entre el



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Banco de la Nación con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), son extensivos al demandante.

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

De la revisión del Memorando de fecha nueve de mayo de dos mil catorce, que corre de fojas setecientos treinta y ocho, el cual contiene un cuadro estadístico de los Sindicatos que ostenta la demandada, prueba que no ha sido objeto de cuestión probatoria en el decurso del proceso, permite verificar que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), no tiene la mayor representatividad sindical, sino por el contrario constituye una sindicato minoritario; por lo que su representatividad se limita a sus afiliados, salvo disposición en contraria expresamente previsto en el Convenio Colectivo o cuando se haya visto limitado el derecho del trabajador a ejercitar su derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, en torno a la facultad de poder afiliarse a un sindicato.

Décimo Segundo: Solución al caso concreto

La entidad recurrente ha manifestado en el recurso de casación, particularmente, en la causal declarada procedente que el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, puesto que, considera que dichos beneficios han sido reconocidos al actor, a pesar que han sido suscritos por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), el cual no goza de la afiliación de la mayoría absoluta de trabajadores, correspondiendo el beneficio de los mismos, únicamente, a los trabajadores afiliados a dicha organización sindical.

Respecto de las alegaciones expresadas por la demandada, debe tenerse en cuenta que si bien se encuentra acreditado en autos que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) no cuenta con la mayor



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

representatividad sindical, tal como se ha expresado en el considerando precedente, si cuenta con la mayor cantidad de trabajadores afiliados, respecto de las otras organizaciones sindicales, por lo que afilia a la mayor cantidad de trabajadores, sin que sea un sindicato mayoritario. A partir de dicha precisión, resulta viable tener en cuenta que durante el período demandado, el accionante se ha vinculado a la demandada a través de contratos de carácter civil, no habiéndose reconocido la existencia de una relación laboral, sino a través del presente proceso, es así que recién con el proceso se ha reconocido al actor, formalmente, la calidad de trabajador de la demanda, en virtud al reconocimiento de la relación laboral, extremo que no es objeto de análisis casatorio.

Ahora bien, en cuanto a los alcances de los convenios colectivos reclamados por el actor y que han dado origen al debate casatorio, debe tenerse en cuenta que la cláusula primera de los convenios colectivos del año dos mil ocho, dos mil nueve y dos mil diez, que corren de fojas trescientos treinta y tres a trescientos cuarenta y tres, partes pertinentes, han expresado, como elemento común, lo siguiente:

“PRIMERA: AMBITO Y APLICACIÓN

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

A partir de lo expresado, se infiere que la cláusula primera de los convenios colectivos, tienen un contenido delimitador, toda vez que regulan el ámbito de aplicación del mismo; en consecuencia, aun cuando el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) tenga la condición de sindicato minoritario extiende sus beneficios a todos los trabajadores del Banco de la Nación.

Ahora bien, al haberse determinado en este proceso judicial que la vinculación entre las partes ha sido una de naturaleza laboral encubierta bajo un contrato civil



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

de Locación de Servicios, ello no ha significado, sino, una situación que limitaba el ejercicio de su derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva del actor, circunstancia que ha generado una clara transgresión al artículo 23° de la Constitución Política del Perú, puesto que, en la cláusula primera de los convenios colectivos, objeto de cuestionamiento, se dispuso de manera expresa que los alcances de los mismos resultan extensivos a todos trabajadores del Banco de la Nación, por ello, no resulta válido exigir como requisito para la percepción de los mismo que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) sea un sindicato de mayor representatividad sindical o que, en el caso concreto, se trate de un trabajador sindicalizado, puesto que, ha sido la propia demandada quien “ocultado” la vinculación laboral para con el demandante; además, de no haber considerado el ámbito de aplicación de los convenios peticionados, aspectos que han sido dilucidados en el decurso del presente proceso, así como, en la presente Ejecutoria Suprema, deviniendo en inconsistentes su argumentos de defensa.

Décimo Tercero: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción normativa del artículo 9° d el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, deviniendo el recurso de casación en **infundado**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito de fecha seis de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil quinientos seis a mil quinientos treinta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del veintinueve de agosto de



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

CASACIÓN LABORAL N° 4826-2018
LIMA
Desnaturalización de contratos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

dos mil diecisiete, que corre de fojas mil cuatrocientos setenta y siete a mil cuatrocientos noventa y seis; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Tomás Edilberto Ruíz Góngora**, sobre **desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Rodríguez Chávez**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Amhat/yrs