



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla.- *Corresponde que el trabajador perciba los beneficios provenientes de las negociaciones colectivas, en tanto no se haya acreditado que dichos beneficios correspondan únicamente a un determinado grupo de trabajadores.*

Lima, catorce de enero de dos mil veinte

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

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito de fecha veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veintiséis a quinientos cuarenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha quince de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa y nueve a quinientos diecisiete, que **revocó** el extremo referido al bono por desempeño grupal y **confirmó y modificó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha dieciocho de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cuarenta a cuatrocientos cincuenta y cinco, que declaró **fundada en parte** la demanda, y *reformándola* declararon fundado el referido extremo; en el proceso seguido por el demandante **Rudy Humberto Munayco Brocca**, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veintinueve de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento diecinueve a ciento veintitrés del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la entidad demandada por la siguiente causal: ***Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;*** correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CONSIDERANDO:

Primero.- De la Pretensión demandada

Se aprecia de la demanda, que corre en fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos ochenta y tres, que el accionante solicita como pretensiones principales: Se declare la existencia de una relación laboral por desnaturalización de contratos de locación de servicios suscritos con la demandada del periodo comprendido entre el ocho de enero del dos mil siete al dos de junio de dos mil quince, se ordene su reposición en su centro de labores en el cargo de supervisor de seguridad en la división de Seguridad del Departamento de Logística, se ordene el pago de compensación por tiempo de servicios, vacaciones, y gratificaciones, por el periodo del ocho de enero de dos mil siete al dos de junio de dos mil quince, se ordene el pago de incrementos remunerativos al básico mensual, asignación por refrigerio, asignación por movilidad, cierre de pliego, uniforme y desempeño grupal, otorgados por convenio colectivos, se ordene el pago de remuneraciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su reposición efectiva, se ordene la entrega de certificado de trabajo, pago de intereses legales, bancarios, y costos del proceso. Y como pretensión subordinada: Se disponga el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Segundo.- Pronunciamiento de las instancias de mérito

El Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha dieciocho de octubre de dos mil dieciséis, resolvió declarar fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenó que la demandada cumpla con reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con el actor a partir del ocho de enero de dos mil siete al dos de junio de dos mil quince, así como abonar la suma de doscientos treinta y dos mil ochocientos ochenta y nueve con 86/100 soles (S/ 232,889.86); más los intereses legales laborales correspondientes e infundado el pago de bono por desempeño grupal. Considera que entre las partes existió una verdadera relación laboral y no una de carácter civil, asimismo, determina que corresponde el pago por convenios colectivos debido a la situación de precariedad del actor. En



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

tanto a lo referido al bono por desempeño grupal, rechaza el mismo en razón que solo podía ser otorgado en vigencia de la relación de trabajo.

Por su parte, el Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente de Lima, mediante resolución de fecha quince de diciembre de dos mil diecisiete, resolvió revocar la apelada en el extremo que declaró infundado el Bono por Desempeño Grupal, reformándolo declaró fundado dicho extremo y confirmó en lo demás que contiene.

Tercero.- La infracción normativa

En el caso concreto, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la causal de ***Infracción normativa por inaplicación del artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.***

Cuarto.- Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si en el caso concreto corresponde al demandante percibir los beneficios que provienen de los convenios colectivos celebrados entre la demandada y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN).

Quinto.- Sobre el derecho a la libertad sindical

Al respecto, cabe tener en cuenta que la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos¹ orientados a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (convenio N° 87). Y es que la negociación colectiva permite la solución jurídica de los conflictos colectivos de trabajo, siendo por ello deber del Estado fomentarlos a fin de asegurar a las personas el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

¹ Declaración de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales – OIT.



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

CASACIÓN LABORAL N° 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sexto.- Ahora bien, el derecho a la negociación colectiva que se materializa a través de la celebración de los convenios colectivos de trabajo, que constituye el mecanismo ideado para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, es consustancial con el derecho de la asociación sindical, su ejercicio permite cumplir la misión que es propia: representar y defender los intereses económicos comunes de los afiliados y lograr la justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y trabajadores en base al diálogo, de la concertación y de los acuerdos.

Sétimo.- A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional sobre la libertad sindical ha señalado en la Sentencia recaída en el **Expediente N° 02211-2009-PA/TC** lo siguiente:

“6. El derecho a la libertad sindical está reconocido en el artículo 28º, inciso 1), de la Constitución. Este derecho 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 o no 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 de un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer o participar de actividades sindicales.

7. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan 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 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, así como el mejoramiento social, económico y moral de



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

sus miembros. 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”.

Octavo.- En relación a la fuerza vinculante del convenio colectivo

El artículo 28° de la Constitución Política del Perú, además de reconocer los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, señala que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

En relación al convenio colectivo, el Tribunal Constitucional² ha precisado que:

Fundamento 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

² Expediente N°008-2005-PI/TC, fojas 29 y 33.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.” [lo subrayado es agregado].

Fundamento 33: “(...) el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)”.

Noveno.- Por su parte, el artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Ley que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala que: “*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 la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza*”.

Décimo.- Dentro del contexto legal antes citado, podemos inferir que la convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes en el ámbito de lo concertado (como lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia referida en el considerando precedente) y 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, salvo quienes ocupan cargo de dirección y confianza.

Décimo Primero.- Aunado a ello, nótese que el primer párrafo del artículo 28° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece que: “*La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley*”; enunciado normativo que debe ser concordado con el segundo párrafo del artículo 29° del mismo dispositivo legal, que prevé que: “*Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo*”. Así, las cláusulas delimitadoras son entendidas



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

como aquellos acuerdos que delimitan el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo.

Décimo Segundo.- Como puede advertirse, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, pudiendo las partes intervinientes establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones con arreglo a ley; y ello será posible -en primer término- porque dicha manifestación de voluntad deriva de la autonomía colectiva de las partes y -en segundo término- por resultar válido que las organizaciones sindicales establezcan los acuerdos que estimen convenientes a sus intereses y que en ese orden de ideas, se encuentren destinados a potenciarlas, en la medida que ello resulte razonable y arreglado a ley.

A mayor abundamiento, cabe señalar que *“En base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación (...)”*³ [lo resaltado es agregado].

Décimo Tercero.- Sobre la mayor representatividad sindical

En relación a la mayor representatividad sindical, el artículo 9º del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, Ley que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prevé lo siguiente:

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

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

³ La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo. 5ta Edición revisada, párrafo 988.



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

CASACIÓN LABORAL N° 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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”.

Décimo Cuarto.- Como se advierte, el “*sistema de mayor representación sindical*” para iniciar la negociación colectiva previsto en la norma antes aludida, implica que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, representa a la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados del ámbito; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores.

No obstante, 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 sindicales⁴.

Décimo Quinto.- Al respecto, esta Sala Suprema mediante Casación N° 12901-2014-CALLAO 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, lo siguiente:

“Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización

⁴ 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° 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Por lo tanto, conforme la referida Casación Laboral, el convenio colectivo 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); mientras que si el sindicato no afilia a dicha mayoría y tienen la condición de sindicato minoritario, el convenio colectivo que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados.

Décimo Sexto.- En atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, no puede extender sus efectos a los no afiliados del mismo, pues se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo al artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2 003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, este supuesto normativo no puede aplicarse a aquellos convenios colectivos que se hayan extendido sus alcances más allá de lo que señala el artículo citado, toda vez que el producto negocial emana de una autonomía sindical relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores, como lo ha señalado el Tribunal Constitucional (Expediente N° 008-2005-PI/TC).

Décimo Séptimo.- Cabe precisar, que lo expuesto no es contrario al criterio jurisprudencial emitido en la Casación N° 12901-2014-CALLAO, ya que nos encontramos en un supuesto distinto, donde ejerciendo la libertad sindical y en base a lo negociado con la empleadora decidieron otorgar al convenio colectivo un alcance general a todos los trabajadores.

Décimo Octavo.- En consecuencia, de acuerdo al artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

efectos del producto negocial de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo.

Décimo Noveno.- Solución al caso concreto

De los medios probatorios admitidos y actuados en la presente causa, se tiene que a fojas doscientos ochenta y tres a doscientos ochenta y seis, corre el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2008 celebrado entre el Banco de la Nación y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación – SINATBAN- donde se pactó lo siguiente:

“PRIMERA: AMBITO Y APLICACION

El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACION que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio y regirá íntegramente por el plazo de Un (01) año contado a partir del 01 de enero 2008 al 31 de diciembre del 2008.” [lo resaltado es agregado].

Así mismo, corre en fojas doscientos ochenta y siete a doscientos noventa el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2009 celebrado también entre el Banco de la Nación y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación – SINATBAN- en donde se estableció como ámbito de aplicación:

“PRIMERA: AMBITO Y APLICACION

El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACION que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio y regirá íntegramente por el plazo de Un (01) año contado a partir del 01 de enero 2009 al 31 de diciembre del 2009.”

Igualmente, de fojas doscientos noventa y uno a doscientos noventa y cuatro corre el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente al periodo 2010, donde se estableció como ámbito de aplicación:

“PRIMERA: AMBITO Y APLICACION



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del BANCO DE LA NACION que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio y hayan superado el periodo de prueba, con excepción de aquellos trabajadores relación laboral provisional y regirá por el plazo de Un (01) año contado a partir del 01 de enero 2010 al 31 de diciembre del 2010”.

Esto es, en los convenios colectivos de los años dos mil ocho, dos mil nueve y, dos mil diez, se mencionó que el ámbito de aplicación era para aquellos con vínculo laboral vigente. En cuanto al laudo arbitral del dos mil once si bien es cierto se precisó que el ámbito de aplicación era para trabajadores afiliados al sindicato, se debe tener presente que mediante comunicación de fecha veintinueve de marzo de dos mil doce (fojas trescientos veintitrés) se puso en conocimiento la extensión del pago de dicho laudo a los trabajadores no sindicalizados, por lo que, corresponde que el actor perciba el pago respectivo.

Vigésimo.- En cuanto al convenio colectivo del año dos mil doce, si bien es cierto en aquel se señaló que sería aplicable solo a los trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación - SINATBAN, se debe decir que la demandada no ha acreditado en autos que dicho sindicato tenga la calidad de minoritario o mayoritario, ello con la finalidad de que sus efectos no le sean aplicables a todos los trabajadores incluyendo al actor, debiéndose precisar que recién en su recurso casatorio mencionó el memorándum Nº 831-23014 (de fecha nueve de mayo de dos mil catorce), según el cual en términos de la recurrente acreditaría la existencia de más de una agrupación sindical y que ninguno de ellos cuenta con mayoría absoluta.

De tal forma, ello no desvirtúa en modo alguno el hecho que al actor le corresponde percibir los beneficios derivados del convenio el cuestión, puesto que al haber tenido la condición de trabajador sujeto a contratos de locación de servicios y emitido recibos por honorarios, no se le permitió su afiliación a alguno de los



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

sindicatos en mención; no obstante, su condición de trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada fue reconocida.

En tal orden de ideas no puede excluirse al demandante de la percepción de los beneficios otorgados por el referido convenio colectivo, menos aun si ello ha sido cuestionado sobre la base del citado memorándum como medio de prueba, tomándose en cuenta que el actuar medios probatorios resulta una actividad ajena a los fines del recurso de casación, de tal forma los argumentos vertidos por la recurrente no corresponden ser amparados.

Vigésimo Primero.- Como puede advertirse, los convenios antes referidos serían aplicables al trabajador al haberse determinado una relación laboral entre las partes a partir ocho de enero de dos mil siete, extremo sobre el que no ha efectuado ningún cuestionamiento la recurrente en su recurso, de tal forma corresponde que el demandante perciba los beneficios provenientes de las negociaciones colectivas, en tanto la demandada no acreditó que dichos beneficios correspondan únicamente a un determinado grupo de trabajadores; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito de fecha veintiséis de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veintiséis a quinientos cuarenta y tres; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha quince de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos noventa y nueve a quinientos diecisiete; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Rudy Humberto Munayco Brocca**, sobre



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

CASACIÓN LABORAL Nº 7897-2018

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Unillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

remg/kabp

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA en mérito a la razón expedida por el Relator, en la cual señala que el señor juez supremo **Arias Lazarte** dejó el sentido de su voto en la presente causa, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.