



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

**Lima, catorce de marzo de dos mil veintitrés**

**VISTA;** la causa número mil doscientos ochenta y tres, guion dos mil veinte, guion **SULLANA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **CPVEN Servicios Petroleros Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el veinte de noviembre de dos mil diecinueve, de fojas novecientos cincuenta y siete a novecientos setenta y dos, contra la **sentencia de vista** de dos de octubre de dos mil diecinueve, de fojas ochocientos sesenta y uno a ochocientos ochenta y tres, que **revoca** un extremo de la **sentencia de primera instancia** de dieciocho de julio de dos mil diecinueve, de fojas seiscientos cuarenta y seis a seiscientos sesenta y cinco, que declara **fundada en parte** la demanda, y **reformándola**, declara **improcedente** la demanda en cuanto a la indemnización por daño moral; y confirma lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Sindicato Único de Trabajadores de Servicios Especiales San Antonio Sociedad Anónima-Sucursal Perú**, sobre tutela de sindicalización y otro.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**CAUSAL DEL RECURSO**

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de catorce de septiembre de dos mil veintidós, de fojas ciento setenta y tres a ciento setenta y seis del cuadernillo de casación, por la causal de: ***infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 42 y 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.***

**Y CONSIDERANDO:**

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

**1.1. Demanda.** Conforme al escrito de demanda de diez de abril de dos mil dieciocho, de fojas cuatrocientos dos a cuatrocientos cincuenta y cinco, la parte demandante pretende: ***i)*** la tutela de su libertad sindical y la negociación colectiva; ***ii)*** se ordene a la demandada, el pago de la suma de quince mil ochocientos con 00/100 soles (S/ 15,000.00) por discriminación en condición de afiliados; ***iii)*** se ordene a la demandada, el pago de la suma de trescientos setenta mil con 00/100 soles (S/ 370,000) por resarcimiento de daño moral.

**1.2. Sentencia de primera instancia.** El Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Sullana, mediante sentencia de dieciocho de julio de dos mil diecinueve, declara **fundada en parte** la demanda, y en consecuencia; ordena a la demandada abstenerse a cometer una conducta antisindical; cumpla la demandada con pagar la suma de dos mil trescientos con 00/100 soles (S/. 2,300.00) a cada uno de los trabajadores afiliados a la demandada, por restitución de la discriminación de la que fueron objeto; cumpla la demandada con pagar la suma de quinientos con 00/100 soles (S/. 500.00) a



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

cada agremiado por indemnización por daño moral; improcedente el pago por daños punitivos.

El *A quo* fundamenta su decisión señalando que, al hacer extensivos los convenios colectivos del convenio de 2017 a trabajadores no afiliados, la demandada ha incurrido en una conducta antisindical, debiendo rectificar dicho accionar.

**1.3. Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Transitoria de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de dos de octubre de dos mil diecinueve, obrante a folios ochocientos sesenta y uno a ochocientos ochenta y tres, **confirma** la sentencia en el extremo que ordena a la demandada, abstenerse de ejercer una conducta antisindical, y la **revoca** en cuanto a las sumas otorgadas a cada agremiado, **reformando** dicho extremo determinó la cifra de trece mil quinientos con 00/100 soles (S/. 13,500.00) y dos mil seiscientos con 00/100 soles (S/. 2,600.00) a cada uno de los agremiados al sindicato demandante, por los años 2016 y 2017, respectivamente. Asimismo, se declara **improcedente** la demanda en el extremo referido al daño moral.

El Colegiado Superior determinó su decisión en que la demandada no demuestra que el sindicato demandante haya sido mayoritario en los años 2016 y 2017, por lo que la conducta de la demandada, consistente en otorgar el bono de cierre de pliego, constituye una conducta antisindical.

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

**Segundo.** El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido los artículos 42 y 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Tercero. El artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, establece lo siguiente:**

*“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”.*

Por otra parte, el **artículo 46 Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR** menciona que:

*“Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.*

*En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia”.*

**Cuarto.** Respecto de las cláusulas normativas, tienen similitud a una norma jurídica; pues sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva respecto al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo; además, tienen por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento.

Sobre el particular, TOYAMA MIYAGUSUKU señala que:

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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*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 (...)*<sup>1</sup>.

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*<sup>2</sup>.

En el mismo sentido, GENOUD afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes por su carácter, es decir, determinar qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Debiendo recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el *indubio pro operario* (la duda favorece al trabajador)<sup>3</sup>. Por su parte, las cláusulas obligacionales están circunscritas a las partes del proceso de la negociación colectiva en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del Convenio Colectivo.

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

De ese modo, TOYAMA MIYAGUSUKU señala que:

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. "El contenido del convenio colectivo de trabajo". Revista *lus et veritas*. Lima, página 172.

<sup>2</sup> PALOMEQUE, citado por *Ibíd*, página 172.

<sup>3</sup> GENOUD, Héctor, "Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos". Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, página 154.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*“(…) 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”<sup>4</sup>.*

En conclusión, cabe anotar que todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de **carácter obligatorio**, independientemente del tipo de cláusula que se trate, estas contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador.

***Análisis del caso concreto en cuanto a la infracción bajo examen***

**Quinto.** De la revisión del Convenio Colectivo de fecha 15 de septiembre de 2016, de fojas veintiuno y veintidós, la negociación colectiva que se llevó a cabo entre la empresa demandada y el **Sindicato Único de Trabajadores de Servicios Especiales San Antonio Sociedad Anónima-Sucursal Perú**, estableció que a los trabajadores pertenecientes al citado Sindicato les correspondería un único pago de trece mil quinientos con 00/100 soles (S/. 13,500.00), en dos partes: el 60% en octubre de dos mil dieciséis, y el 40% restante en diciembre de dos mil dieciséis; **no encontrándose incluidos en dicho beneficio los trabajadores no sindicalizados.**

De otra parte, en el Convenio Colectivo de fecha 10 de mayo de 2017, de fojas treinta a treinta y cuatro, suscrito por ambas partes, precisó el otorgamiento de un bono por cierre de pliego por la suma de dos mil trescientos con 00/100 soles (S/. 2,300.00) como único pago, definiendo como beneficiarios a los trabajadores sindicalizados hasta la fecha de suscripción de dicho pacto; **excluyendo una vez más a los trabajadores que no estuvieran afiliados a la organización.**

---

<sup>4</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit., página 175.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

La efectivización de dichos pagos a personal no sindicalizado, no ha sido negado por la parte demandante, por tanto, no ha sido punto controvertido y se asume realizado como parte de la liberalidad del empleador.

**Sexto.** Desde la perspectiva de los derechos fundamentales, el principio de igualdad - entendido como el derecho que impone a públicos y privados un actuar paritario frente a las personas que se encuentran en las mismas condiciones - exige efectuar un análisis de fondo del contenido del carácter vinculante de la convención colectiva a la que se refiere el artículo 42 y 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, y si es que esta resulta ser una fórmula abierta y no limitativa para la eficacia del acuerdo colectivo, en especial, para los trabajadores que no forman parte del sindicato.

**Séptimo.** Si bien los pagos efectuados a personal no sindicalizado se realizaron en la misma oportunidad y por los mismos montos establecidos en los pactos colectivos suscritos entre la empresa y el sindicato, estos no pueden ser entendidos como práctica antisindical, puesto que en dicha acción de la demandada se observan tres criterios de razonabilidad<sup>5</sup>:

- a) Es una **forma de maximizar el derecho – principio de igualdad entre sus trabajadores**, teniendo a consideración que como empresa, al igual que otros sujetos que desarrollan actividades económicas privadas, está exhortada a impulsar condiciones que logren evitar la discriminación entre trabajadores; y en este caso, opta por un mecanismo equiparador<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Entendida como aquel acto que puede ser ejercido en el marco de la legalidad y procurando la proporcionalidad entre los medios a emplear y los fines que deba tutelar, a fin de responder a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

<sup>6</sup> De todos los beneficios acordados en los Convenios Colectivos (*asignación de movilidad, refrigerio nocturno, préstamo vacacional y bono por cierre de pliego en el año 2016; e incremento general de remuneraciones, equipos de protección personal, ayuda sindical, categorización – homologación, canasta navideña, bono sobre jornada y bono por cierre de pliego en el año 2017*), el único monto dinerario similar (no igual) otorgado a los trabajadores no sindicalizados es el denominado “Bono por cierre de pliego”. Por tanto, no puede afirmarse que existe la aplicación de los convenios colectivos a los servidores no sindicalizados, sino una condición que intenta equiparar el trato económico desigual entre sindicalizados y no sindicalizados.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020

SULLANA

Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- b) Es una manifestación de respeto al derecho a la sindicalización de los trabajadores no sindicalizados en su dimensión negativa, es decir, a la decisión de no integrar ningún gremio sindical; y que esta opción no implique un trato discriminatorio, circunscribiéndonos a su vez en lo descrito en el artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR<sup>7</sup>.
- c) No existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a “extender” los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado el empleador es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros, pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora.

**Octavo.** Asimismo, siendo pagos de naturaleza diferente, el hacer extensivo el pago de la bonificación efectuada a los trabajadores no sindicalizados a los sindicalizados, constituiría un error que desalentaría la posibilidad de que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa, por tal motivo, este Supremo Colegiado considera que no existe ninguna conducta antisindical por parte de la empresa demandada, siendo el caso que si la organización sindical demandante lo tiene conveniente podrá proponer en una próxima negociación colectiva el negociar el pago del monto dinerario otorgados a los no sindicalizados, sin perjuicios de percibir a la vez el Bono por cierre de Pliego.

**Noveno.** Dentro de ese contexto, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha incurrido en *infracción normativa por interpretación errónea de los*

---

<sup>7</sup> El artículo 4º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que: “El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen” (resaltado nuestro).





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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*artículos 42 y 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR,* por lo que, las causales denunciadas devienen en **fundadas**.

**DECISIÓN:**

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando justicia a nombre de la Nación:

**HA RESUELTO:**

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **CPVEN Servicios Petroleros Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado el veinte de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas novecientos cincuenta y siete a novecientos setenta y dos.
2. **CASARON** la **sentencia de vista** de dos de octubre de dos mil diecinueve, que corre en fojas ochocientos sesenta y uno a ochocientos ochenta y tres, **y actuando en sede de instancia**; **REVOCARON** la **sentencia de primera instancia** de fecha dieciocho de julio de dos mil diecinueve, obrante en fojas seiscientos cuarenta y seis a seiscientos sesenta y cinco, que *declara fundada en parte la demanda*; y **REFORMANDOLA** declararon **INFUNDADA la demanda** en todos sus extremos.
3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a lo dispuesto en el artículo 41º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral seguido por, **Sindicato Único de Trabajadores de**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 01283-2020**

**SULLANA**

**Tutela de sindicalización y otro  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Servicios Especiales San Antonio Sociedad Anónima- Sucursal Perú, sobre  
tutela de sindicalización y otro.**

**SS.**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*jjab/ympp.*