



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

**Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Sumilla: Los laudos arbitrales son una forma heterónoma de solución de la negociación colectiva y lo que resuelven tiene la fuerza vinculante de un convenio colectivo.

Lima, dieciocho de noviembre de dos mil veinticinco

VISTA la causa número veintiún mil del dos mil veintitrés, **Ica**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela** 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 **Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta**, mediante el escrito del seis de febrero de dos mil veintitrés (folios cuatrocientos cuarenta y dos a cuatrocientos cincuenta y siete del expediente judicial digitalizado), contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución del veinticuatro de enero de dos mil veintitrés (folios cuatrocientos veintisiete a cuatrocientos treinta y nueve), que **confirmó** la sentencia apelada contenida en la resolución del veinticinco de noviembre de dos mil veintidós (folios trescientos ochenta a trescientos noventa y ocho), la cual declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante [REDACTED] [REDACTED] representado por el **Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta**, sobre reintegro de beneficios económicos.

CAUSALES DEL RECURSO

Por la resolución del veintidós de julio de dos mil veinticuatro (folios ciento veintiuno y ciento veintidós del cuaderno formado), se declaró procedente el recurso, por las siguientes causales:

- a) **infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; e**



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

- b) infracción normativa del artículo 42 y del literal c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.°25593, aprobado por el Decreto Supremo N.°010-2003-TR.**

En ese sentido, corresponde a este colegiado supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, corresponde realizar un resumen de la controversia suscitada:

- 1.1. Pretensión demandada.** El demandante, conforme a su demanda del seis de enero de dos mil veintiuno (folios tres a sesenta del expediente digitalizado), solicitó lo siguiente: el pago por concepto del aumento general de remuneraciones desde el uno de abril de dos mil doce hasta la interposición de la demanda; se consigne, en las boletas de pago mensuales del demandante, el aumento general de remuneraciones sobre la base del incremento de doscientos ochenta y cinco con 00/100 soles (S/ 285.00); se calcule, sobre la base del reintegro, las posteriores remuneraciones y percepciones con incidencia en el jornal básico del trabajador afiliado; el reintegro de los siguientes conceptos como consecuencia del aumento general de remuneraciones desde el uno de abril de dos mil once y hasta la fecha de la ejecución de sentencia: a) gratificaciones, vacaciones, asignaciones vacacionales, utilidades y compensación por tiempo de servicios; b) remuneraciones conexas integradas por gratificaciones por el uno de mayo, gratificación por el Día del Minero y asignación vacacional; c) remuneraciones colaterales integradas por tiempo y medio, bono sobretiempo, bono segundo turno, bono tercer turno, bono servicio continuado, bono compensación, bono



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

intercambio, asignación familiar, bono consolidado, bonificación por tiempo de servicios; pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Especializado de Trabajo de Nazca de la Corte Superior de Justicia de Ica, mediante la sentencia del veinticinco de noviembre de dos mil veintidós, declaró **fundada en parte** la demanda interpuesta por el Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta, en representación de su afiliado [REDACTED] [REDACTED]. En consecuencia, ordenó que la demandada consigne, en la boleta de pago mensual, el aumento general de remuneraciones sobre el sueldo básico, ascendente a la suma de doscientos ochenta y cinco con 00/100 soles (S/ 285.00); el pago de veintitrés mil ochenta y cinco con 00/100 soles (S/ 23 085.00), por aumento general de las remuneraciones; el pago de la suma de dos mil doscientos veintiocho con 54/100 soles (S/ 2 228.54), por reintegro de la compensación por tiempo de servicios; el pago de la suma de cuatro mil ciento noventa y tres con 78/100 soles (S/ 4 193.78), por reintegro de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad; el reintegro de remuneraciones conexas del uno de abril de dos mil catorce al treinta y uno de diciembre de dos mil veinte, por los siguientes conceptos: utilidades, gratificación por el Día del Minero y asignación vacacional; bonificación por tiempo de servicio; bono sobretiempo y medio tiempo; con el reconocimiento de intereses legales, y costos y costas del proceso.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Mixta y Penal de Nazca de la citada corte superior de justicia, mediante la sentencia de vista del veinticuatro de enero de dos mil veintitrés, **confirmó** la sentencia apelada que declaró **fundada en parte** la demanda.

Segundo. Antes de entrar a analizar las causales declaradas procedentes, los integrantes de esta sala suprema advierten que, en la calificación efectuada por el colegiado anterior, se ha declarado procedente respecto al artículo 42 y el literal c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º25593,



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

aprobado por el Decreto Supremo N.°010-2003-TR, cuando correspondía citarse el Decreto Ley N.°25593. Siendo así, y estando a que la deficiencia advertida no incidirá en el fondo de la decisión, este colegiado supremo emitirá pronunciamiento teniendo en cuenta la aclaración efectuada.

Tercero. Causal de orden procesal

Habiéndose declarado procedente el presente recurso por causales de naturaleza procesal y sustantiva, corresponde, en primer término, efectuar el análisis de la causal referida a la **infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú**, pues, de ser amparada, en atención a su efecto nulificante, carecerá de objeto el pronunciamiento de esta sala casatoria respecto de la causal material.

Cuarto. Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú

4.1. El derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso está consagrado en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional lo siguiente:

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

4.2. Contenido del derecho al debido proceso

El derecho al debido proceso comprende, entre otros, los elementos siguientes:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- b) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- c) Derecho a un juez independiente e imparcial
- d) Derecho a la prueba
- e) Derecho a la motivación de las resoluciones
- f) Derecho a los recursos
- g) Derecho a la instancia plural
- h) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- i) Derecho al plazo razonable

4.3. El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral la observancia del debido proceso por parte de los jueces.

4.4. Análisis del elemento del derecho al debido proceso: motivación de las resoluciones judiciales

La Constitución Política del Perú consagra como un principio y derecho de la función jurisdiccional a la motivación de las resoluciones judiciales, en los términos siguientes: «[...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho que la sustentan».

La motivación de las decisiones judiciales implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento que ponga fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

decisión. Ello implica pronunciarse sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente las razones que los conducen a adoptar una determinada posición jurídica, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto. Dicha motivación debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible, atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada. En consecuencia, omitir tales exigencias conllevaría a emitir una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho, afectándose así el derecho al debido proceso.

Al respecto, el Tribunal Constitucional expresa lo siguiente:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso¹.

Es necesario precisar que el Tribunal Constitucional ha establecido que no todo ni cualquier error en que incurra eventualmente una resolución judicial constituye de forma automática una violación del contenido constitucionalmente protegido a la motivación de las resoluciones judiciales²; por lo tanto, tampoco constituirá una violación al debido proceso.

Siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional³, se tiene que solo habrán sido expedidas con vulneración al debido proceso las resoluciones judiciales que incurran en los supuestos siguientes:

a) Inexistencia de motivación o motivación aparente

¹ Sentencia del 27 de marzo de 2006, Expediente N.° 01480-2006-AA/TC LIMA, fundamento jurídico 2.

² Sentencia del 11 de diciembre de 2006, Expediente N.° 3943-2006-PA/TC, LIMA, fundamento jurídico 4.

³ Sentencia del 13 de octubre de 2008, Expediente N.° 00728-2008-PHC/TC LIMA, fundamento jurídico 7.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

- b) Falta de motivación interna del razonamiento
- c) Deficiencias de motivación externa
- d) Motivación insuficiente
- e) Motivación sustancialmente incongruente
- f) Motivaciones cualificadas

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional⁴ señala que existe infracción al deber de motivación en los casos siguientes:

- a) Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa)
- b) Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta)
- c) Motivación constitucionalmente deficitaria

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente N.º 04302-2012-PA/TC, considera:

5. [...] este derecho implica que cualquier decisión judicial cuente con un razonamiento (elementos y razones de juicio) que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican (STC 06712-2005-PHC/TC, fundamento 10). De este modo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales encuentra su fundamento en la necesidad de que las partes conozcan el proceso lógico-jurídico (*ratio decidendi*) que conduce a la decisión, y de controlar la aplicación del derecho realizada por los órganos judiciales, pues ésta [sic] no puede ser arbitraria, defectuosa, irrazonada o inexistente.

⁴ Sentencia del 1 de julio de 2016, Expediente N.º 01747-2013-PA/TC LIMA, fundamento jurídico 4.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

Finalmente, el supremo intérprete de la Constitución ha expresado que una sentencia se encuentra debidamente motivada no porque responda a las argumentaciones de las partes o de terceros intervinientes, sino porque justifica adecuadamente su decisión conforme a la naturaleza de la *litis*.

Quinto. Solución de la causal adjetiva

Del desarrollo de la motivación contenida en la sentencia de la sala recurrida, se aprecia que la decisión adoptada por la sala superior reúne el requisito de motivación suficiente, al invocar los medios probatorios que respaldan su posición y circunscribirse a las pretensiones postuladas oportunamente por la parte demandante en el proceso, así como a los agravios expresados por la demandada en su respectivo medio impugnatorio. Por tanto, se concluye que la sentencia de vista se ha emitido con observancia al debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales, no advirtiéndose vicio alguno de nulidad que afecte la citada garantía de carácter procesal prevista en la Constitución.

Cabe agregar que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza que esta deba extenderse ampliamente respecto de todas las alegaciones de las partes; asimismo, cualquier error en el que pudiese incurrir una resolución judicial determina automáticamente que se vulnere el derecho constitucional de la motivación de resoluciones judiciales; es suficiente que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador, respecto a la materia controvertida. En consecuencia, la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

Sexto. Al haberse desestimado la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento respecto a la causal material; en ese sentido, el **artículo 42 y el literal c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N.º 25593, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR**, establecen lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas [sic], 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.

Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

[...]

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

Séptimo. Necesidad de expedir una ejecutoria suprema con carácter de doctrina jurisprudencial

Esta suprema sala considera necesario desarrollar, en una ejecutoria, la regulación jurisprudencial de la negociación colectiva y el arbitraje económico en nuestro país. Esta sentencia no solo constituirá doctrina jurisprudencial, también cumplirá una función pedagógica para los operadores del derecho.

Octavo. La negociación colectiva en la Constitución y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, la fomenta y establece que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Por otro lado, de acuerdo a los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) número 98, ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

N.° 14712 del dieciocho de noviembre de mil novecientos sesenta y tres; y número 151, ratificado por la Decimoséptima Disposición Transitoria de la Constitución Política de mil novecientos setenta y nueve, la negociación colectiva está reconocida como un procedimiento que permite celebrar acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

El ejercicio del derecho a la negociación colectiva permite a los sindicatos representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y lograr la justicia en las relaciones con los empleadores sobre la base del diálogo y la adopción de acuerdos.

Noveno. La negociación colectiva en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento

A nivel de legislación infraconstitucional, las normas principales son las siguientes:

- a) Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, artículos 41 al 71.
- b) Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.° 011-92-TR, artículos 27 al 61-C.
- c) Decreto Supremo N.° 014-2022-TR, que modifica distintos artículos del Decreto Supremo N.° 011-92-TR, así como deroga e incorpora otros artículos (no aplicable en el presente caso por razón de temporalidad).

Décimo. La negociación colectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional, en su sentencia recaída en el Expediente N.° 3561-2009-PA/TC, señala sobre la negociación colectiva lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

[...] el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta [sic] 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.

De este modo, 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 propios.

Décimo primero. Principios de la negociación colectiva

En la sentencia citada precedentemente, el Tribunal Constitucional ha realizado un desarrollo de los principios que rigen y sustentan la negociación colectiva, en los términos siguientes:

3.1. LOS PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

11. Habiéndose reseñado la definición y objeto de la negociación colectiva contenidos en los instrumentos de la OIT, y cuya articulación da como resultado el convenio colectivo, corresponde señalar cuáles son los principios que rigen y sustentan la negociación colectiva como actividad o proceso. Ellos son: **a)** el de la negociación libre y voluntaria; **b)** el de la libertad para decidir el nivel de la negociación, y **c)** el de la buena fe.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

A. PRINCIPIO DE LA NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA

12. El principio de la negociación libre voluntaria se encuentra reconocido en el artículo 4° del Convenio núm. 98, según el cual para que la negociación colectiva sea eficaz, debe tener carácter voluntario y no estar mediado por medidas de coacción que alterarían el carácter voluntario de la negociación.

Por dicha razón, en el artículo 4° del Convenio núm. 98, con carácter promocional, se postula que los procedimientos de negociación voluntaria deben ser estimulados y fomentados. En sentido similar, el artículo 5° del Convenio núm. 154 reconoce el deber de fomentar la negociación colectiva.

A decir del Comité de Libertad Sindical de la OIT, la negociación voluntaria de convenios colectivos y, por tanto, la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación, constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical.

13. De este modo, en virtud de este principio, el Estado no puede ni debe imponer, coercitivamente, un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención estatal que claramente atentaría no sólo contra el principio de la negociación libre y voluntaria, sino también contra los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, ello no impide que el Estado pueda prever legislativamente mecanismos de auxilio a la negociación, tales como la conciliación, la mediación o el arbitraje, ni órganos de control que tengan por finalidad facilitar las negociaciones.

En buena cuenta, el principio de la negociación libre y voluntaria incluye:

a) la libertad para negociar, entendida como la libertad de elegir entre acudir o no a negociar y de negociar con una o con otra organización sindical, y **b)** la libertad para convenir, entendida como la libertad para ponerse o no de acuerdo durante la negociación.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

Por dicha razón, puede concluirse que los convenios de la OIT sobre negociación colectiva no imponen la obligación formal de negociar o de obtener un acuerdo, ni obligan a los Estados a imponer coercitivamente la negociación colectiva; sin embargo, ello no debe entenderse como que los Estados tengan que abstenerse de adoptar medidas encaminadas a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva que hayan establecido.

B. LIBERTAD PARA DECIDIR EL NIVEL DE LA NEGOCIACIÓN

14. En mérito al principio de negociación libre y voluntaria, establecido en el artículo 4° del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debe depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, no debe ser impuesto por la legislación.

Por ello, una legislación que fije imperativamente el nivel de la negociación colectiva (establecimiento, presa, rama de actividad, industria y regional o nacional), plantea no sólo problemas de incompatibilidad con el Convenio núm. 98, sino también con el derecho de negociación colectiva reconocido en el artículo 28° de la Constitución.

Ello debido a que la elección del nivel de negociación colectiva, normalmente, debe corresponder a los propios interlocutores en la negociación, ya que estos se encuentran en inmejorable posición para decidir cuál es el nivel más adecuado para llevarla a cabo, e incluso podrían adoptar, si así lo convinieran, un sistema mixto de acuerdos-marco.

Al respecto, resulta importante tener presente que en el subpárrafo 2, del párrafo 4 de la Recomendación núm. 163 se señala que en "los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos".



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

15. Por ello, la negativa de los empleadores de negociar a un nivel determinado, en principio, no constituiría una violación del derecho de negociación colectiva, pues ésta [sic], como se ha señalado, se fundamenta en el principio de la negociación libre y voluntaria y, por ende, en la autonomía de las partes.

No obstante, por excepción, cabe la posibilidad de que el nivel de la negociación colectiva pueda ser determinada por vía heterónoma (arbitraje) ante un organismo independiente a las partes, en función de la naturaleza promotora de la negociación colectiva. Ello se justifica plenamente en el caso de que se demuestre que una de las partes no está cumpliendo con su deber de negociar de buena fe o está realizando prácticas desleales.

En sentido similar, puede considerarse que un rechazo injustificado a negociar puede lesionar el derecho de negociación colectiva si la negativa tiene como única finalidad impedir al sindicato el desarrollo de su actividad sindical. Aunque, como se ha señalado, no toda limitación de la capacidad de actuación de un sindicato determina una vulneración del derecho de negociación colectiva, tal lesión se producirá siempre y cuando ésta [sic] incida en el derecho a la actividad sindical y se produzca de modo arbitrario e injustificado.

De ahí que, en el subpárrafo 1, del párrafo 4 de la Recomendación núm. 163, se señala que, en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional.

C. PRINCIPIO DE LA BUENA FE

16. Para que la negociación colectiva funcione eficazmente, las dos partes deben actuar con buena fe y lealtad para el mantenimiento de un



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

desarrollo armonioso del proceso de negociación colectiva, es decir, deben realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio. Sin embargo, como la buena fe no se impone por ley, únicamente puede obtenerse de los esfuerzos voluntarios, recíprocos, serios y continuos de los empleadores y trabajadores.

Por ello, es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente, es decir, que debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes, eficaces y constructivas.

De este modo, este Tribunal considera, a modo de ejemplo, que negarse a suministrar la información necesaria, a formular contrapropuestas, a fijar una fecha de reunión o a acordar mecanismos procedimentales, son comportamientos que muestran la ausencia de buena fe en la negociación.

17. Asimismo, en virtud del principio de la buena fe, los acuerdos adoptados entre las dos partes deben ser de cumplimiento obligatorio e inmediato para ellas, pues el mutuo respeto a los compromisos asumidos es un elemento importante del derecho de negociación colectiva.

Por dicha razón, ninguna legislación puede prever ni permitir que el empleador modifique unilateralmente el contenido y los compromisos asumidos en los convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociar nuevamente, pues se afectaría el ejercicio democrático del derecho de negociación colectiva.

Décimo segundo. La negociación colectiva en la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República

La Corte Suprema de Justicia, respecto de la negociación colectiva con calidad de doctrina, ha expedido las siguientes ejecutorias:



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

a) Casación Laboral N.°35904-2022-Lima del siete de mayo de dos mil veinticinco, en la que interpreta el artículo 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en los términos siguientes:

1. Es aplicable a los convenios colectivos derivados de negociaciones colectivas por rama de actividad o gremio.

La determinación de si nos encontramos ante una negociación colectiva por rama de actividad o gremio se hará teniendo en cuenta las definiciones contenidas en los literales b) y c) del artículo 5° y literales b) y c) del artículo 44° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

2. La organización sindical u organizaciones sindicales deben representar a la mayoría absoluta 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.
3. De no representar la organización sindical o las organizaciones sindicales a la mayoría absoluta de empresas y trabajadores, el producto de la negociación colectiva, cualquiera sea su forma, resulta eficaz solamente para los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales minoritarias.
4. Cuando exista un nivel de negociación colectiva en determinada rama de actividad esta mantendrá su vigencia.
5. El producto de la negociación colectiva por rama de actividad o por gremio, alcanza a los trabajadores comprendidos con independencia del empleador.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

b) Casación Laboral N.° 50298-2022-Lima del treinta de abril de dos mil veinticinco, en la cual interpreta el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, bajo los siguientes términos:

1. La fuerza vinculante de la convención colectiva implica que las partes autónomamente establezcan sus alcances, ya sea comprendiendo o excluyendo trabajadores, pero, esta facultad no permite incluir en el convenio colectivo a aquellos que se encuentran expresamente excluidos por la ley, ni extender los alcances del convenio colectivo a quienes no son integrantes de la organización sindical.
2. En el caso de convenios colectivos celebrados por sindicatos que agrupan a la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, sus efectos sí alcanzan a la totalidad de los mismos, aunque no estén afiliados o pertenezcan a sindicatos minoritarios. En este caso no es posible establecer exclusiones vía convenio colectivo, salvo el caso de trabajadores de dirección o de confianza.
3. Tratándose de sindicatos minoritarios, los efectos de los convenios que celebren solo podrán extenderse a sus afiliados y no pueden hacerse extensivos a quienes no los integran.
4. En los casos en los que el trabajador se haya encontrado imposibilitado de afiliarse a un sindicato, debido a que formalmente no mantenía un vínculo de naturaleza laboral con el empleador, pero, posteriormente, en vía judicial, se le reconoce la existencia de una relación laboral, será acreedor de los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, de acuerdo a los siguientes parámetros:
 - 4.1. En los casos que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador, deberá decidir a qué organización sindical se afiliará, a fin de que se determine los convenios colectivos y/o laudos arbitrales que le puedan corresponder.

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

CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

- 4.2. En aquellos casos donde el trabajador no cuente con vínculo laboral vigente con el empleador al momento de la celebración del convenio colectivo o expedición del laudo arbitral, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por la organización sindical de su elección.
5. Los trabajadores que ingresen a laborar con posterioridad a la celebración del convenio colectivo les corresponden los beneficios derivados de dicho acuerdo a partir de su fecha de ingreso en adelante, sin efecto retroactivo al período en que no existió vínculo laboral.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 70 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, lo establecido precedentemente también resulta aplicable a los laudos arbitrales económicos.

c) Casación Laboral N.° 4448-2023-Ica del cinco de agosto de dos mil veinticinco, mediante la cual ha interpretado el literal c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y ha señalado, sobre la vigencia del convenio colectivo, lo siguiente:

- 1° La norma materia de interpretación regula la vigencia temporal de los convenios colectivos.
- 2° La regla general es que las convenciones colectivas rigen durante el período que las partes acuerden.
- 3° Las partes pueden acordar que ciertas cláusulas de un convenio colectivo tengan carácter permanente.
- 4° Solo a falta de acuerdo expreso entre las partes se considerará que la duración de las cláusulas de un convenio colectivo es de un año.
- 5° En caso de duda insalvable sobre la vigencia de una cláusula del convenio colectivo se debe interpretar en el sentido más favorable al trabajador.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 21000-2023
ICA
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Además, debe tenerse en cuenta la **Casación Laboral N.°14483-2023-Junín** del dieciséis de septiembre de dos mil veinticinco, que ha complementado la interpretación del artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, realizada en la Casación Laboral N.°50298-2022-Lima, de la siguiente forma:

1. Los derechos derivados de la negociación colectiva se aplican a todos los trabajadores que tengan vínculo vigente al inicio de la misma, siempre que no se encuentren excluidos por las razones previstas expresamente en la ley.
2. Los trabajadores que al inicio de una negociación colectiva tenían vínculo laboral vigente y al término de la misma ya no prestaban servicios al empleador, tienen derecho a percibir los beneficios sindicales que se logren por medio de la convención colectiva que se suscriba respecto al período en que laboraron.
3. En el caso de los trabajadores cuya fecha de inicio de relación laboral sea establecida por una sentencia firme, los beneficios sindicales serán percibidos a partir de dicha fecha.

Décimo tercero. Las cláusulas normativas

1. Definición de cláusulas normativas

La Casación Laboral N.°51090-2022-Del Santa ha definido las cláusulas normativas en los términos siguientes:

Son aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y las que aseguran o protegen su cumplimiento, siendo el caso que sus efectos rigen solo para los trabajadores pertenecientes a la organización sindical, cuando se trate de sindicatos



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

minoritarios, y rigiendo para todos los trabajadores, cuando se trate de sindicatos mayoritarios.

Por su parte, Palomeque López (1991), manifiesta:

Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas:

- a) Económicos y laborales. Este 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, hirin hall, closed shop, etc.–, estipulaciones sobre fuero sindical, etc.
- c) Asistencias y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. Son frecuentes en este tipo.⁵

Las cláusulas normativas pueden regular incrementos remunerativos, beneficios sociales, condiciones de trabajo y todos aquellos derechos que se reconozcan al trabajador, modificando su contrato de trabajo a favor de este.

2. Interpretación de las cláusulas normativas

Los jueces de trabajo, de acuerdo con el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 29497, están facultados para interpretar los convenios colectivos.

El acuerdo del Tema N.º 01 del Tercer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, sobre la interpretación de las cláusulas normativas, dispuso lo siguiente:

El Pleno acordó por unanimidad:

⁵ Palomeque López, M. C. (1991). *Derecho sindical español*. (p. 326). Editorial Tecnos.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023
ICA
Reintegro de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N°011-92- TR.

3. Aplicación de las cláusulas normativas

Cuando el juez de trabajo encuentre que existe antinomia entre dos cláusulas de un mismo convenio colectivo, deberá aplicar la que resulte más favorable al trabajador, dando preferencia a las cláusulas permanentes sobre las temporales.

4. Vigencia de las cláusulas de un convenio colectivo

La Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N.º4448-2023-Ica, citada en el considerando décimo segundo, ha establecido la vigencia de las cláusulas de la negociación colectiva, interpretando el literal c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia del doce de agosto de dos mil cinco, recaída en el Expediente N.º008-2005-PI/TC, ha precisado que una de las características de los convenios colectivos es la siguiente:

La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

Décimo cuarto. Los laudos arbitrales económicos

Esta sala suprema, en la Apelación Laboral N.º4968 -2017-Lima, ha desarrollado conceptos teóricos relacionados con el arbitraje económico laboral, los mismos que actualizamos en los términos siguientes:

1. Definición de arbitraje

El arbitraje es un medio alternativo de resolución de conflictos, por el cual las partes encomiendan resolver una controversia a terceros particulares, quienes, mediante una decisión llamada «laudo», ponen fin al conflicto existente entre ellas.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º010-2003-TR, considera el arbitraje como forma heterónoma de solución de los conflictos económicos de trabajo bajo las formas de arbitraje voluntario (artículo 60), arbitraje potestativo (artículo 61) y arbitraje obligatorio (artículo 68).

2. Principios del arbitraje laboral económico

Los principios reguladores del arbitraje económico laboral se encuentran en el tercer párrafo del artículo 64 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual textualmente legisla lo siguiente:

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad.

Asimismo, en el artículo 55 del Decreto Supremo N.º 011-92-TR, se encuentra el principio de impulso de oficio.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

3. Definición de laudo arbitral

Es la decisión final que emiten los árbitros, poniendo fin a la controversia que se ha sometido a su conocimiento. Tiene fuerza ejecutiva una vez que haya quedado consentida o se hayan agotado los recursos que se puedan interponer contra ella.

4. Naturaleza jurídica del laudo arbitral que resuelve un conflicto económico de trabajo

Respecto al laudo arbitral que resuelve el conflicto laboral económico, es claro que tiene la naturaleza de un convenio colectivo, conforme lo reconoce el artículo 70 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, criterio reconocido en la Casación Laboral N.º 21470-2023-Ar equipa.

5. Corrección del laudo arbitral

El laudo arbitral, por su efectividad similar a una sentencia, no puede ser modificado ni revocado por el o los árbitros que lo emitieron; sin embargo, pueden efectuar correcciones materiales, tal como lo ha previsto el artículo 58 del Decreto Supremo N.º 011-92-TR en los términos siguientes:

A solicitud de parte, formulado dentro de un (01) día hábil posterior a la notificación del laudo, o de oficio dentro del mismo plazo, el árbitro o Tribunal Arbitral podrá corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos, o de naturaleza similar.

La corrección se hará por escrito dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la corrección formará parte del laudo.

6. Causales de impugnación de un laudo arbitral económico

Para la impugnación de un laudo arbitral derivado de una negociación colectiva, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 66 del Texto Único Ordenado de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual señala que el laudo arbitral puede ser materia de impugnación en los siguientes casos: «a) Por razón de nulidad [y], b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores».

Si bien la norma citada no indica en forma ordenada en un artículo las causales de nulidad de un laudo arbitral, de la revisión de su texto puede advertirse que el laudo será nulo cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

- a)** cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, estén impedidos de participar como tales (artículo 64);
- b)** cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65);
- c)** cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69);

Además, deberá tenerse en cuenta la Apelación N.º 1 1673-2015-Lima del once de diciembre de dos mil quince, la cual establece que es nulo el laudo arbitral: Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

6.1. El V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional

Este pleno, publicado en el diario oficial *El Peruano* el cuatro de agosto de dos mil diecisiete, estableció en su punto I, sobre la nulidad de laudos arbitrales económicos, lo siguiente:

Las normas aplicables para determinar las causales de nulidad, que se pueden invocar válidamente en un proceso de impugnación de laudo arbitral económico en material laboral son las siguientes:

Los artículos 63º a 66º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

El artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 65° de la misma norma y el artículo 57° de su Reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071.

6.2. Apelación NLPT N.º 4968-2017-Lima

En la Apelación NLPT N.º 4968-2017-Lima del veintitres de enero de dos mil dieciocho, la Corte Suprema de Justicia de la República estableció, con carácter de doctrina jurisprudencial, que un laudo arbitral será nulo cuando incurra en alguna de las causales siguientes:

- a)** Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, están impedidos de participar como tales (artículo 64° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);
- b)** Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);
- c)** Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);
- d)** Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince);
- e)** Cuando una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de alguna actuación arbitral, o por cualquier motivo no ha podido ejercer sus derechos (literal b), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071); y



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

- f) Cuando el árbitro o tribunal arbitral resuelve sobre materias no sometidas a su decisión (literal d), del artículo 63º del Decreto Legislativo N°1071).

Décimo quinto. La negociación colectiva de trabajadores al servicio del Estado

La negociación colectiva de los trabajadores al servicio de los poderes del Estado, los Gobiernos locales y regionales, los organismos constitucionales autónomos, las demás entidades y organismos, los proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas, se rige por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Ley N.º 31188, así como sus reglamentos y normas complementarias.

La negociación colectiva en las empresas del Estado se rige por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR y su reglamento.

Décimo sexto. Doctrina jurisprudencial

Esta sala suprema, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece como doctrina jurisprudencial en materia de negociación colectiva y arbitraje económico, para el caso de trabajadores sujetos al servicio de empleadores privados, lo siguiente:

1. Los laudos arbitrales económicos tienen fuerza vinculante para las partes que han participado en el procedimiento arbitral que los origina.
2. La impugnación en sede judicial de los laudos arbitrales económicos no impide que los mismos puedan ser ejecutados, salvo decisión del Poder Judicial.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

3. La impugnación de los laudos arbitrales económicos se efectúa con sujeción al proceso regulado por el Capítulo III del Título II de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. La negociación colectiva y el arbitraje en el caso de los trabajadores al servicio del Estado se regulan por la Ley N.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como sus disposiciones reglamentarias y complementarias.

Décimo séptimo. Solución del caso en concreto

Infracción normativa del artículo 42 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N.º 25593, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010- 2003-TR

Emitiendo pronunciamiento respecto a la infracción del artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, de la revisión del recurso de casación, se advierte que la parte recurrente no ha expresado fundamentado jurídico alguno respecto a la causal denunciada. Esta situación imposibilita a que este colegiado supremo emita un pronunciamiento sobre el fondo de la disposición legal denunciada; en ese sentido, este extremo de la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

Décimo octavo. En cuanto a la alegada **infracción normativa del literal c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N.º 25593, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR**, se verifica de la fundamentación expuesta que la parte recurrente sustentó su recurso extraordinario señalando que la sala superior inobservó la normativa que determina la duración de los convenios colectivos cuando no hay acuerdo, como es el caso de los arbitrajes.

De la revisión del escrito postulatorio, se advierte que la parte demandante pretende el pago del aumento general de remuneraciones contenido en el laudo arbitral del treinta y uno de agosto de dos mil doce, desde el uno de abril de dos mil



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

once hasta la fecha de ejecución de la sentencia. Dicha pretensión fue amparada, en parte, por las instancias de mérito.

Décimo noveno. Al respecto, el laudo arbitral del treinta y uno de agosto de dos mil doce, suscrito por el Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta (SESHPSAA) y Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta, en el marco de la negociación colectiva dos mil once y dos mil doce, estableció en su **cláusula primera** lo siguiente:

(...) AUMENTO GENERAL

La Empresa Shougang Hierro Perú S.A.A. conviene en otorgar a partir del 01 de abril del 2011 un Aumento General de remuneraciones, equivalente a Doscientos Ochenticinco y 00/100 Nuevos Soles (S/.285.00) mensuales sobre los sueldos básicos de todos los empleados (as) con contrato de trabajo vigente al 31 de Marzo del 2012, más el incremento de remuneraciones asignado a las categorías que integran la Escala Salarial. **Este incremento se otorgará de manera irrestricta para todos los empleados (as) sin distinción alguna, y será independiente de cualquier otro incremento a otorgarse, ya sea por disposición gubernamental, convenio colectivo o acto unilateral de la Empresa [resaltado agregado].**

De este modo, se determinó que, independientemente de acuerdos futuros o de la suscripción de nuevos convenios colectivos posteriores al cuestionado laudo arbitral, el incremento señalado en dicho laudo es independiente de cualquier otro, ya sea de origen gubernamental, convencional o unilateral. En ese sentido, el incremento remunerativo otorgado mantiene su plena vigencia, más aún, si el mismo laudo arbitral de forma expresa estableció su carácter permanente, conforme se verifica de la cláusula décimo cuarta, la cual señala: «Las partes convienen que las cláusulas pactadas en la presente Convención Colectiva de



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

Trabajo mantienen expresamente su carácter de permanentes y continuarán rigiendo hasta que por acuerdo de partes sean modificados y mejorados».

Cabe agregar que, si bien la demandada ha impugnado judicialmente la validez del laudo arbitral del treinta y uno de agosto de dos mil doce, esto no impide ni posterga su ejecución, conforme lo establece el último párrafo del artículo 66 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, por lo que corresponde a la empresa recurrente cumplir con lo dispuesto en el citado laudo arbitral, otorgando en favor de los empleados afiliados al sindicato demandante los beneficios laborales reconocidos.

Vigésimo. Esta sala suprema, en la Casación Laboral N.º6855-2023-Ica del diecinueve de marzo de dos mil veinticuatro y en la Casación Laboral N.º12316-2023-Ica del quince de julio de dos mil veinticinco, ha tenido el criterio uniforme de declarar infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta, en casos en los que se cuestiona la vigencia del laudo arbitral del treinta y uno de agosto de dos mil doce. Por lo tanto, los argumentos referidos a su vigencia carecen de asidero legal. En consecuencia, es te extremo de la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

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

DECISIÓN

1. **DECLARAR INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta**, mediante el escrito del seis de febrero de dos mil veintitrés.
2. En consecuencia, **NO CASAR** la sentencia de vista contenida en la resolución del veinticuatro de enero de dos mil veintitrés, que **confirmó** la sentencia



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

CASACIÓN LABORAL N.º 21000-2023

ICA

Reintegro de beneficios económicos

PROCESO ORDINARIO – NLPT

apelada contenida en la resolución del veinticinco de noviembre de dos mil veintidós, la cual declaró **fundada en parte** la demanda.

3. **DECLARAR** que el criterio establecido en el **décimo sexto** considerando constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la negociación colectiva y el arbitraje económico.
4. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y en la página web del Poder Judicial.
5. **REMITIR** copia de la presente sentencia a los presidentes de las cortes superiores de todos los distritos judiciales de la república, para su difusión entre los magistrados de las diversas instancias del Poder Judicial y su obligatorio cumplimiento.
6. **NOTIFICAR** la presente sentencia al demandante [REDACTED] [REDACTED] representado por el **Sindicato de Empleados de Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta**, y a la parte demandada **Shougang Hierro Perú Sociedad Anónima Abierta**, sobre reintegro de beneficios económicos, conforme a ley.

S. S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

DES/AVS/FMM