

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: *La Convención Colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, de conformidad con lo previsto en el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR. En el caso en concreto, el sindicato demandante no pactó con la demandada el beneficio del bono vacacional, que fue pactado con otros sindicatos, por lo que no le corresponde percibir dicho concepto.*

Lima, veintitrés de agosto de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número seis mil setecientos veintisiete, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; 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 empresa demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito de fecha treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos treinta y nueve a mil doscientos cincuenta y cinco, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos quince a mil doscientos treinta, que **revocó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha tres de diciembre de dos mil catorce, en fojas mil ciento sesenta a mil ciento sesenta y cinco, que declaró infundada la demanda; **reformándola** la declararon **fundada en parte**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú S.A.A.**, sobre pago de beneficio económico.

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

CAUSALES DEL RECURSO:

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha veinte de marzo de dos mil dieciocho, según corre en fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y dos del cuaderno de casación, por la causal de ***infracción normativa del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR***; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

- a) Petitorio de la demanda:** Según escrito de demanda que corre en fojas ciento catorce a ciento veintisiete, subsanada en fojas ciento treinta y cuatro a ciento cuarenta, el sindicato demandante solicita el pago de un millón setecientos cuarenta y tres mil noventa Soles (S/1'743.090) a favor de los afiliados de la organización por concepto de gratificación vacacional o bono vacacional por los periodos dos mil siete a dos mil trece.

- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Octavo Juzgado Especializado Permanente del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha tres de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas mil ciento sesenta a mil ciento sesenta y cinco, declaró infundada la demanda, sosteniendo que en el presente caso se demostró que el sindicato demandante no es un sindicato mayoritario, sino un sindicato minoritario y en tal condición pretende el

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

otorgamiento de un beneficio otorgado vía convenio colectivo a otro sindicato, que tampoco tiene la condición de sindicato mayoritario y con el cual tampoco guarda ningún tipo de vinculación.

- c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado Superior de la Primera Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos quince a mil doscientos treinta, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda, reformándola la declararon fundada en parte, señalando como argumento que se afectó el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores afiliados al Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú S.A.A. respecto a la decisión empresarial de otorgar la bonificación vacacional a los trabajadores no afiliados que no incrementaban sus ingresos con ocasión de las vacaciones. En tales circunstancias, se resuelve reconocer el derecho de los demandantes de percibir la bonificación vacacional por el periodo de los años dos mil siete al dos mil diez.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Respecto a la causal declarada precedente referida a la *infracción normativa del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR*, dispone lo siguiente:

“Artículo 42°.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a estas, 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”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Determinar si el beneficio de la bonificación vacacional establecida ante Convenios Colectivos celebrados entre la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú y la demandada por los años dos mil seis a dos mil ocho, así como los Convenios Colectivos celebrados entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú y la demandada por los años dos mil ocho a dos mil trece, pueden extenderse en su aplicación a los trabajadores afiliados al sindicato demandante en aplicación del principio de igualdad y de no discriminación.

Quinto: Alcances del Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, que plasma los acuerdos a los cuales han arribado las partes

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

negociales, que versan sobre beneficios económicos y condiciones de trabajo.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, en el fundamento 29, ha definido el Convenio Colectivo en los términos siguientes:

“c.4.4.) El Convenio Colectivo

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa.”

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Recomendación N° 91, define a la Convención Colectiva precisando lo siguiente:

*“(...) la expresión **contrato colectivo** comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”*

DE FERRARI siguiendo a DE VISCHER, define a la Convención Colectiva de la siguiente manera:

“(...) la convención colectiva es la celebración por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales.”¹

Por su parte ANACLETO citando a MACCHIAVELLO define al convenio o contrato colectivo en los términos siguientes:

¹ DE FERRARI, Francisco. “Derecho del Trabajo”, Volumen IV, 2da Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1974, pp. 377.

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“(...) es un acto jurídico complejo, estipulado por los sujetos colectivos profesionales, con el objeto principal de regular los intereses colectivos profesionales económicos de sus respectivas colectividades por medio de reglas a las cuales deben ajustarse las relaciones laborales individuales comprendidas en ellas. Además dicho contrato contiene obligaciones para los sujetos colectivos y cláusulas de administración e instituciones colectivas.”²

A su vez DE BUEN sobre el Convenio Colectivo precisa lo siguiente:

“(...) convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento.”³

Sexto: Sobre la fuerza vinculante de la Convención Colectiva.

La fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación y estipulados en el Convenio Colectivo obligan a las partes que lo suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les resulte aplicable, así como a los prestadores de servicios que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo, ello de acuerdo con lo que se desprende de lo establecido en el artículo 42° 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 inciso 2) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

² ANACLETO GUERRERO, Víctor. “Manual de Derecho del Trabajo”, Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L., Lima, 2012, pp. 553-554.

³ DE BUEN L., Néstor. “Derecho del Trabajo”. Tomo II, 10ª Edición actualizada, Editorial Porrúa S.A., México 1994, pp. 778.

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

Pago de beneficio económico

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sétimo: Clasificación de las cláusulas del Convenio Colectivo.

En cuanto a las cláusulas del Convenio Colectivo, el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N°011-92-TR, regula lo siguiente:

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

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

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

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

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

Sobre el particular TOYAMA MIYAGUSUKU señala que:

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)*⁴

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.”*⁵

En el mismo sentido GENOUD afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes, por su carácter, es decir, determinar en saber qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Basta recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el *indubio pro operario* (duda favorece al trabajador).⁶

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

⁵ PALOMEQUE, citado por Ibid, pp. 172

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

En relación a la cláusula obligacional, está circunscrita a las partes del proceso de la negociación colectiva, en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del Convenio Colectivo.

Respecto a la cláusula delimitadora, es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del Convenio Colectivo.

Por su parte TOYAMA MIYAGUSUKU señala que:

“(...) un sector minoritario de la doctrina denomina a estas cláusulas “de eficacia indirecta” o “de encuadramiento”, que agrupan a todas las estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación de vigencia del CCT. Estas cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT.”⁷

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

⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit., pp.175.

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Octavo: Solución al caso concreto.

De la revisión de los actuados cabe señalar que el sindicato demandante no percibe el bono vacacional ya que en los Convenios Colectivos suscritos con Telefónica del Perú S.A.A., que corren en fojas cincuenta y dos a sesenta y tres, no se acordó dicho concepto, y lo que pretende es el pago del beneficio económico argumentando que dicho concepto es percibido por los trabajadores de la empresa demandada, con excepción del sindicato demandante, por lo que en virtud del principio de igualdad y no discriminación este debe hacerse extensivo.

Al respecto, debemos indicar que el concepto del bono vacacional es percibido por los afiliados de cada organización sindical, como son la Federación de trabajadores de las empresas de Telefónica en el Perú y el Sindicato Unitario de trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A., debido a que sus convenios colectivos regulan dicho otorgamiento, como es de verse en fojas ocho a cincuenta y uno, por lo que tiene fuerza vinculante entre las partes que lo pactaron, caso que no ocurre con los convenios colectivos suscritos con el Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú S.A.A. Siendo ello así, no corresponde la extensión del beneficio percibido por los diversos sindicatos a una organización sindical que no pactó el otorgamiento del beneficio económico denominado bono vacacional.

Noveno: En ese sentido, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha infraccionado el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N°010-2003-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

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

CASACIÓN LABORAL N° 6727-2017

LIMA

**Pago de beneficio económico
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito de fecha treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos treinta y nueve a mil doscientos cincuenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil doscientos quince a mil doscientos treinta; **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la **sentencia emitida en primera instancia** de fecha tres de diciembre de dos mil catorce, en fojas mil ciento sesenta a mil ciento sesenta y cinco, que declaró **INFUNDADA** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Sindicato de Empleados de Telefónica del Perú S.A.A.**, sobre pago de beneficio económico, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S. S.

YRIVARREN FALLAQUE

ARAUJO SÁNCHEZ

MAC RAE THAYS

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

NMLC