

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10397-2016

LIMA

Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

Lima, catorce de marzo de dos mil diecinueve.-

VISTA; la causa número diez mil trescientos noventa y siete, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Víctor Raffael Navarro Guerrero**, mediante escrito presentado el trece de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cincuenta y ocho a trescientos sesenta y dos, contra la **Sentencia de Vista** del veintinueve de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y nueve a trescientos cincuenta y cuatro, **en cuanto revocó la sentencia apelada** de fecha veintisiete de noviembre de dos mil catorce, que corre de fojas doscientos setenta y ocho a doscientos ochenta y nueve, **que declaró fundada la demanda en lo relacionado con la pretensión de reintegro de beneficios económicos provenientes de convenios colectivos en el período de diciembre de dos mil cuatro hasta el año dos mil trece, y reformándola declararon infundada la precitada demanda en ese extremo;** en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Municipal Administradora de Peaje de Lima Sociedad Anónima Abierta - EMAPE S.A.A.**, sobre pago de beneficios económicos y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha siete de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas setenta y

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

uno a setenta y cinco del cuaderno formado, por la causal de ***infracción normativa del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR***, correspondiendo a esta Sala Suprema, con esa limitación resolutive, emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso

1.1.- Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda que corre de fojas noventa y uno a ciento tres, subsanada mediante escrito obrante a fojas ciento veinticinco y ciento veintiséis, el actor pretende el pago de reintegros y nivelación de haberes conforme a la categoría y nivel de Recaudador de Cobro de Peaje en la entidad demandada, por el período de diciembre de dos mil cuatro a diciembre de dos mil trece, que ejerce y realiza y que afirma fue reconocido por sentencia firme de fecha doce de julio de dos mil trece, en base a la estructura salarial de la demandada aprobada por Ley.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha veintisiete de noviembre dos mil catorce, declaró fundada en parte la demanda y ordenó que se registre al actor en los libros de planillas de pago con fecha de ingreso del doce de diciembre de dos mil cuatro; así mismo ordenó el pago de doscientos mil ciento cuarenta y tres con 38/100 soles (S/.200,143.38) por concepto de reintegro de beneficios sociales, por considerar que en el Proceso de Amparo se determinó que el actor se vinculó con la demandada desde el uno de diciembre de dos mil cuatro al dos de marzo de dos mil once. Agrega que conforme se observa de las boletas de pago que obran a fojas doscientos diecisiete y doscientos dieciocho, al actor se le descuenta el concepto de cuota sindical, por lo que al estar sindicalizado no le alcanza los efectos del Decreto Supremo número 051-2002-EF; en consecuencia, no hay duda que tiene derecho a los beneficios provenientes de la negociación colectiva, en aplicación del artículo 42° del Decreto Ley 25593, correspondiéndole el pago de

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

reintegros provenientes de la negociación colectiva así como su incidencia en la compensación por tiempo de servicios, más movilidad y racionamiento.

1.3.- Sentencia de Vista: La Tercera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintinueve de abril de dos mil dieciséis, revocó la sentencia apelada en el extremo del reintegro y nivelación de haberes como recaudador por el período de diciembre de dos mil cuatro al dos mil trece, derivado de los derechos otorgados por convenio colectivo, el cual declaró infundado. De otro lado, confirmaron la sentencia en cuanto ordena a la demandada el registro del actor en sus libros de planillas de pago desde el doce de diciembre de dos mil cuatro, indicando que el actor recién se sindicalizó el veintidós de enero de dos mil trece y que los convenios colectivos de los periodos dos mil cuatro al dos mil doce estaban dirigidos para los trabajadores sindicalizados y afiliados; en consecuencia, al no encontrarse afiliado el actor en esos períodos regía lo establecido en el Decreto Supremo número 051-2002-EF.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Sobre la causal referida al artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Tercero: La disposición en mención regula lo siguiente:

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“(…) Artículo 42.- 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”.

Sobre el tema, es pertinente citar el artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, según el cual:

“Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9° y 47° de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5o. de la Ley.

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

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

Del derecho a la libertad sindical

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

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

Además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe considerarse también la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que haga factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en el aspecto orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución Política del Estado y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros, así como el mejoramiento social, económico y moral de los mismos. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical, de conformidad con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 02211-2009-PA/TC.

¹ En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

La negociación colectiva

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

ROJAS LUGO sobre la negociación sostiene que:

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

² En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción*³.

Por su parte RENDON VÁSQUEZ, citado por DIAZ AROCO, señala que:

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

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 3561-2009-PA/TC, refiere sobre la negociación colectiva lo siguiente:

*“El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios*⁵.

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

⁴ RENDON VÁSQUEZ, Jorge, citado por DIAZ ARÓCO, Teófila. “Derecho colectivo del trabajo”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, página 411.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

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

Pluralidad sindical y mayor representatividad sindical

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

⁶ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (no ratificada por el Perú).

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

Por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional, la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado "*(...) permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas*"¹⁰.

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

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 21 de julio de 2014, recaída en el expediente N° 03655 - 2011-PA/TC.

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 21 de julio de 2014, recaído en el expediente N° 03655 -2011-PA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

Pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la República sobre un Convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria

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

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

Particularidades sobre los efectos del Convenio Colectivo celebrado por una organización sindical minoritario

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

¹¹ Casación N° 12901-2014-CALLAO.

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

8.1.- Convenio Colectivo

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

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

“c.4.4.) El convenio colectivo

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

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

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

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

Luis Campos y otros señalan que los convenios colectivos son:

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

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

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

DE FERRARI, siguiendo a DE VISCHER, precisa que:

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

b) Fuerza Vinculante: La convención colectiva de trabajo tiene **fuerza vinculante** para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en las mismas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, de conformidad con el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Ley número 25593, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, en concordancia con el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

¹³ CAMPOS, Luis y otros. Citado por DÍAZ AROCO, Teófila T. “Derecho Colectivo del Trabajo”, Tercera edición, Lima: Editorial Grijley, 2011, página 449.

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

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

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

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

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

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

Sobre el particular TOYAMA MIYAGUSUKU, sostiene:

“Se entiende que el contenido normativo CCT (normative teil) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)”¹⁶.

Por su parte PALOMEQUE manifiesta que:

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

“Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas:

- a) Económicos y laborales. Éste es el tema central y típico dentro del contenido de la NEC; aquí están incluidas las cláusulas salariales, las bonificaciones o gratificaciones, las condiciones de trabajo, etc.*
- b) Sindicales. Las cláusulas que se acostumbra consignar en este tipo son las referidas a la representación sindical, las cláusulas de seguridad sindical –unión label, hiring hall, closed shop, etc.-, estipulaciones sobre el fuero sindical, etc.”*
- c) Asistenciales y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. Son frecuentes en este tipo”¹⁷.*

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

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.

TOYAMA MIYAGUSUKU, sobre este aspecto, señala:

¹⁷ PALOMEQUE, citado por Ibíd. página 172.

¹⁸ 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° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
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”¹⁹.

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

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

El artículo 23° de la Constitución Política del Perú prevé que:

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”
(subrayado y negrita son nuestros).

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

“Este artículo es unilateral, es decir, trata de proteger exclusivamente los derechos constitucionales de los trabajadores. Esto no quiere decir que no se respeten los derechos de los empleadores que están protegidos en otros

¹⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit. página 175.

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

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

derechos en la Constitución. La razón de la unilateralidad es simple, es el propio contexto de subordinación en el que se da la relación de trabajo. Sí resulta llamativo que este párrafo se haya centrado básicamente en la existencia de la relación laboral, cuando debería ser extensiva a los trabajadores independientes, los que también ven afectada muchas veces su dignidad. Sin embargo, al parecer el constituyente ha entendido que las particularidades de la relación laboral ameritan una mención especial, mientras que los trabajadores independientes ejercen sus derechos en un contexto diferente”.

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

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

Noveno: En atención a lo expuesto, si bien un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria no puede extender sus efectos a los no afiliados del mismo, pues se requiere la mayor representatividad sindical de acuerdo al artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR, tal supuesto no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil o bajo una modalidad encubierta, producto de la simulación y/o fraude en la contratación, desde que con ello se restringió de algún modo el libre y óptimo ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical positiva.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

A partir de dicha condición, no deviene exigible a los demandantes que pretendan en proceso judicial el reconocimiento de su vínculo laboral y como consecuencia del mismo la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad del Sindicato que ha sido parte de la negociación colectiva, o si el mismo detenta la condición de mayoritario o no.

Sin embargo, tal criterio no permite que el trabajador bajo el supuesto citado en el párrafo precedente, perciba beneficios económicos de diferentes organizaciones sindicales, pues lo claro es que solo podía afiliarse a un sindicato, de conformidad con el artículo 12° del Decreto Supremo número 010-2003-TR .

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

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si los convenios colectivos que se invocan en la demanda benefician solo a los trabajadores sindicalizados y afiliados a la fecha de sus respectivas suscripciones o si, por las particularidades del caso concretos, ellos pueden extenderse al actor, a quien con posterioridad a tales suscripciones, se le reconoció judicialmente un vínculo contractual de carácter indeterminado con la empresa demandada.

Solución al caso concreto

Décimo Primero: El recurrente sostiene que el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 42° del Decreto Supremo número 010-2003-TR , que aprueba el Texto Único

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pues considera que no aplicó a su favor la referida norma en la Sentencia de Vista, recortando un derecho constitucional, como es el beneficio de acceder a los incrementos remunerativos otorgados por convenio colectivo que se ha hecho extensivo a los demás trabajadores de la demandada, más aun si solo existe una organización sindical que representa a todos y sus acuerdos son válidos para todos los trabajadores sin distinción.

En mérito a lo expuesto, tenemos lo siguiente:

11.1.- El Convenio Colectivo obrante de fojas treinta a treinta y seis, aparece celebrado el veintiocho de abril de dos mil cuatro entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.-SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, conforme se describe a fojas treinta, parte pertinente.

Asimismo, en cuanto al ámbito de aplicación, la cláusula primera estima que el mismo sería de alcance a todos los trabajadores de la empresa siempre que tengan vínculo laboral vigente al treinta y uno de enero de dos mil cuatro, conforme se desprende de fojas treinta, parte pertinente, siendo la limitación del convenio.

11.2.- El Convenio Colectivo corriente de fojas cuarenta y uno a cuarenta y seis aparece celebrado el veinte de enero de dos mil cinco entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.-SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, conforme se describe a fojas cuarenta y uno, parte pertinente.

La limitación se encuentra en la cláusula primera a fojas cuarenta y uno, parte pertinente, donde se indica que los beneficios corresponden a todos los trabajadores siempre que tengan vínculo laboral vigente al treinta y uno de enero del dos mil cinco, salvo las exclusiones establecidas en la cláusula quinta, que se observa a fojas cuarenta y dos, que establece además que los trabajadores se encuentren sujetos a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

11.3.- El Convenio Colectivo obrante de fojas cuarenta y siete a cincuenta y cuatro aparece celebrado el catorce de febrero de dos mil seis entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.-SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, conforme se describe a fojas cuarenta y siete, parte pertinente.

En cuanto a la limitación se encuentra en la cláusula primera, a fojas cuarenta y siete, parte pertinente, donde se indica que los beneficios alcanzan a todos los trabajadores siempre que tengan vínculo laboral vigente al treinta y uno de enero de dos mil seis, salvo las exclusiones establecidas en la cláusula quinta, que se observa a fojas cuarenta y ocho, que establece además que los trabajadores se encuentren sujetos a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

11.4.- El Convenio Colectivo obrante de fojas cincuenta y cinco a sesenta y uno aparece suscrito el nueve de abril de dos mil siete entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.-SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, conforme se describe a fojas cincuenta y cinco, parte pertinente.

En cuanto a la limitación se encuentra en la cláusula primera, a fojas cincuenta y cinco, parte pertinente, donde se indica que los beneficios alcanzan a todos los trabajadores siempre que tengan vínculo laboral vigente al treinta y uno de enero del dos mil siete, salvo las exclusiones establecidas en la cláusula quinta, que se observa a fojas cincuenta y seis, que establece además que los trabajadores se encuentren sujetos a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

11.5.- El Convenio Colectivo copiado de fojas sesenta y dos a sesenta y seis aparece celebrado el veintinueve de abril de dos mil ocho entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.-SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, conforme se describe a fojas sesenta y dos, parte pertinente.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

La cláusula limitadora se encuentra en la primera, a fojas sesenta y dos, parte pertinente, donde se indica que los beneficios alcanzan a todos los trabajadores sindicalizados de la empresa siempre que tengan vínculo laboral vigente al treinta y uno de enero del dos mil ocho, salvo las exclusiones establecidas en la cláusula quinta, que se observa a fojas sesenta y tres, que establece además que los trabajadores se encuentren sujetos a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

11.6.- El Convenio Colectivo corriente de fojas sesenta y siete a setenta y dos aparece celebrado el dos de marzo de dos mil nueve entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.-SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, conforme se describe a fojas sesenta y siete, parte pertinente.

La limitación se encuentra en la cláusula primera, a fojas sesenta y siete, parte pertinente, donde se indica que aplicará a las relaciones de todos los trabajadores sindicalizados siempre que tengan vínculo laboral vigente al treinta y uno de enero del dos mil nueve, salvo las exclusiones establecidas en la cláusula quinta, que se observa a fojas sesenta y ocho, que establece además que los trabajadores se encuentren sujetos a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

11.7.- El Convenio Colectivo corriente de fojas setenta y cinco a ochenta y uno aparece suscrito el veintiséis de enero de dos mil diez entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.-SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, conforme se describe a fojas setenta y cinco, parte pertinente.

La limitación se encuentra en la cláusula primera, a fojas setenta y cinco, parte pertinente, donde se indica que los beneficios alcanzan a todos los trabajadores sindicalizados siempre que tengan vínculo laboral vigente al treinta y uno de enero del dos mil diez, salvo las exclusiones establecidas en la cláusula quinta, que se observa a fojas setenta y seis, que establece además que los trabajadores se encuentren sujetos a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

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

CASACIÓN LABORAL Nº 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

11.8.- El Convenio Colectivo corriente de fojas ochenta y tres a noventa aparece suscrito el trece de junio de dos mil diez entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.- SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, conforme se describe a fojas ochenta y tres, parte pertinente.

La limitación se encuentra también en la cláusula primera, a fojas ochenta y tres, parte pertinente, donde se indica que los beneficios alcanzan a todos los trabajadores afiliados al sindicato siempre que tengan vínculo laboral vigente al treinta y uno de enero del dos mil once.

Décimo Segundo: Lo expuesto permite advertir que los convenios colectivos tienen un contenido delimitador, desde que regulan su ámbito de aplicación, estableciendo que lo son a todos los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y que cuenten con vínculo laboral vigente en la fecha indicada en cada Convenio, además de, en los últimos dos casos, a aquellos que tengan afiliación sindical; sin embargo, debe tenerse en cuenta que la delimitación se refirió a todos los trabajadores y, sobre todo, que aun cuando se trate de sindicatos minoritarios, sus beneficios se extienden a los servidores de la parte demandada que cumplan con las condiciones establecidas en los mismos Convenios, más todavía si no ha sido materia de discusión que el Sindicato suscriptor de los Convenios era el único de su ámbito.

Décimo Tercero: En ese sentido, al actor en el proceso judicial signado como expediente número 04744-2011-0-1801-JR-CI-01, cuyas copias corren de fojas ocho a diecisiete, se le ha reconocido la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la empresa demandada desde el uno de diciembre de dos mil cuatro al dos de marzo del dos mil once, ordenándose su reposición laboral.

Décimo Cuarto: Siendo ello así, teniendo en cuenta que el demandante tienen por mandato legal contenido en decisión jurisdiccional con autoridad de cosa juzgada, la condición de trabajador sujeto a un contrato a plazo indeterminado desde el uno de diciembre de dos mil cuatro, le resultan aplicables los beneficios de los Convenios

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

CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016

LIMA

**Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Colectivos suscritos entre el Sindicato Único de Trabajadores EMAPE S.A.- SUTEMAPEL y la Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta, a partir de esa fecha de ingreso, ello en razón además que su forma de contratación inicial limitaba en el caso concreto el ejercicio de su derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, con transgresión de lo previsto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú; en ese mismo contexto, no se trata de trasladar la carga de la prueba respecto de la existencia de los convenios colectivos, sino de determinar si su contenido beneficia a quienes, como el aquí demandante, han acreditado tener un vínculo laboral de carácter indeterminado que se inserta dentro de la cláusula delimitadora de tales Convenios y que, además, no tuvieron la adecuada libertad de generar a su favor una afiliación sindical, por la modalidad de contratación a la que se encontraban sujetos, y que fue estricta responsabilidad de la parte accionada, y que solo se vio superada luego de su reincorporación por mandato de este Poder del Estado (la reposición laboral efectiva se produjo el catorce de diciembre de dos mil doce, a propósito del Proceso de Amparo donde el actor obtuvo sentencia favorable, y la afiliación sindical aparece probada en autos desde el veintidós de enero de dos mil trece).

Décimo Quinto: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 42° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que el recurso de casación deviene en **fundado**.

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

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Víctor Rafael Navarro Guerrero**, mediante escrito presentado el trece de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cincuenta y ocho a trescientos sesenta y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 10397-2016
LIMA
Pago de beneficios económicos y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

dos; en consecuencia **CASARON la Sentencia de Vista** de fecha veintinueve de abril de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y nueve a trescientos cincuenta y cuatro, **en el extremo que revocando la sentencia apelada de fecha veintisiete de noviembre de dos mil catorce, corriente de fojas doscientos setenta y ocho a doscientos ochenta y nueve, declara infundada la pretensión de reconocimiento de beneficios económicos provenientes de Convenios Colectivos, y REFORMÁNDOLA DECLARARON FUNDADA la referida pretensión, liquidándose el beneficio económico reconocido en etapa de ejecución, dejándose subsistentes los demás extremos de la Sentencia impugnada; ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Municipal Administradora de Peaje Sociedad Anónima Abierta - EMAPE S.A.A.**, sobre **pago de beneficios económicos y otros**. Interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO