

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



**Informe Jurídico sobre la Resolución de Sala Plena N°
009-2022-SUNAFIL/TFL, precedente vinculante sobre la
extensión de beneficios de convenio colectivo de
sindicato minoritario**

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Abogada que presenta:**

Emily Alexandra Fuentes Rivera Berrocal

ASESOR:

Ricardo Arturo Herrera Toscano

Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, HERRERA TOSCANO, RICARDO ARTURO, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Resolución de Sala Plena N° 009-2022-SUNAFIL/TFL, precedente vinculante sobre la extensión de beneficios de convenio colectivo de sindicato minoritario", del autor FUENTES RIVERA BERROCAL, EMILY ALEXANDRA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 26%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 11/7/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2023

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: HERRERA TOSCANO, RICARDO ARTURO	
DNI: 44259741	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9028-4454	

RESUMEN

El presente informe jurídico tiene por finalidad analizar la extensión del beneficio “horario de verano” pactado en el Convenio Colectivo del Sindicato minoritario del Club Internacional Arequipa y verificar si en efecto se generó una vulneración a la libertad sindical, así como, si es necesario acreditar dicha afectación de acuerdo con la conducta proscrita regulada en el artículo 25, inciso 10, del RLGIT.

Lo característico de este caso es que se distinguen dos tipos de beneficios denominados de forma idéntica “horario de verano”, no obstante, por su naturaleza y características particulares, se diferencian y merecen un tratamiento distinto. Uno de ellos tuvo como origen la costumbre laboral, mientras el otro tuvo como origen un convenio colectivo.

Palabras clave

Convenio colectivo, representatividad, afectación, libertad sindical.

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	1
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Justificación de la elección de la resolución.....	1
1.2. Presentación del caso.....	2
II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES	4
2.1. Antecedentes.....	4
2.2. Hechos relevantes del caso	5
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	8
3.1. Problema principal.....	8
3.2. Problemas secundarios.....	8
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	9
4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	9
4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución	10
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	10
5.1. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA DEL BENEFICIO “HORARIO DE VERANO” OTORGADO HISTÓRICAMENTE EN EL CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA? 10	
5.1.1. ¿El beneficio “horario de verano” otorgado en el 2016, 2018 y 2019 son el mismo beneficio?	13
5.1.2. ¿El beneficio de horario de verano 1 y horario de verano 2 son el mismo beneficio o son distintos?	14
5.2. ¿SE CONFIGURÓ UNA COSTUMBRE LABORAL RESPECTO DEL BENEFICIO “HORARIO DE VERANO” EN EL CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA?	21
5.3. ¿CUÁL FUE LA PRÁCTICA DEL CLUB EN EL VERANO DE 2020: EXTENDIÓ EL BENEFICIO PACTADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE SIEMCIA O APLICÓ EL BENEFICIO QUE SE CONFIGURÓ COMO COSTUMBRE LABORAL?	24
5.3.1. ¿Cuál de los dos beneficios otorgó la Institución a los trabajadores no sindicalizados?	24
5.4. ¿FUE VÁLIDA LA EXTENSIÓN DEL BENEFICIO PACTADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE SIEMCIA AL PERSONAL NO SINDICALIZADO DEL CLUB?	26
5.4.1. ¿Qué es la negociación colectiva y el convenio colectivo?	26
5.4.2. ¿Cuál es el ámbito de aplicación del convenio colectivo de SIEMCIA?.....	28
5.4.3. ¿Cuál es la eficacia del convenio colectivo el SIEMCIA?.....	29
5.4.4. Según la normativa laboral peruana ¿la extensión del convenio colectivo minoritario está permitida?	32

5.5. ¿EXISTE UNA AFECTACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL COMO LO SEÑALA LA RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL? .. 37

VI. CONCLUSIONES..... 42

VII. BIBLIOGRAFÍA..... 44



PRINCIPALES DATOS DEL CASO

No. Resolución / nombre del caso	Resolución de Sala Plena N° 009-2022-SUNAFIL/TFL <i>Precedente vinculante sobre la extensión de beneficios de convenio colectivo de sindicato minoritario</i>
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho laboral y Derecho constitucional
Demandante / Denunciante	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (Administración)
Demandado / Denunciado	Club Internacional Arequipa (Sujeto administrado)
Instancia administrativa o jurisdiccional	Tribunal de Fiscalización Laboral (Última instancia administrativa)

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación de la elección de la resolución

La relevancia del caso que expone la Resolución N° 009-2022-SUNAFIL/TFL (en adelante, “la Resolución”) se debe a la polémica que radica entre la validez o invalidez de la práctica de extender los alcances del convenio colectivo de sindicatos minoritarios.

Durante la última década, los pronunciamientos con relación al alcance de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios no han sido uniformes; todo lo contrario, ha representado un tema bastante polémico para el Derecho de las Relaciones Colectivas del Trabajo. A lo largo de estos años, el Tribunal Constitucional, la Corte Suprema, las Salas Superiores y, recientemente, el Tribunal de Fiscalización Laboral han emitido distintas resoluciones en un

sentido o el otro: (i) a favor de la extensión de los beneficios del convenio colectivo minoritario; (ii) en contra de la extensión de los beneficios del convenio colectivo minoritario; y, en una postura mixta, (iii) a favor de la extensión en casos específicos.

Ello se refleja en la jurisprudencia laboral peruana, que, a través de numerosas resoluciones, casaciones y plenos jurisdiccionales, ha buscado desarrollar una u otra postura a fin de zanjar esta discusión. Sin embargo, contrario a ello, contamos con un sinnúmero de pronunciamientos que asumen alguna de las tres posturas comentadas, no logrando todavía unificar la jurisprudencia y alcanzar una solución a esta problemática.

En este contexto, el análisis de la Resolución, que constituye un precedente vinculante para la instancia administrativa laboral, tiene una relevancia académica y práctica.

En primer lugar, permite analizar el caso de fondo sobre la validez o invalidez de la extensión de los alcances de un convenio colectivo de sindicato minoritario en un caso particular en el que el empleador otorgó el beneficio “horario de verano” a todo el personal de la Institución, que, si bien fue pactado en el convenio colectivo minoritario, -como hecho relevante- también se venía otorgando como política interna incluso antes que se constituyera el sindicato.

En segundo lugar, este caso nos permite analizar en nexo causal que debe existir entre la conducta de extender beneficios de un convenio colectivo de sindicato minoritario y la conducta proscrita de afectar la libertad sindical, según el tipo regulado en el artículo 25, inciso 10, del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, “RLGIT”), en ese sentido, si la Autoridad se encontraba obligada o no a acreditar la afectación a la libertad sindical, justificando la falta que le impuso a la Institución.

1.2. Presentación del caso

El presente informe jurídico analizará el caso desarrollado en la Resolución, el cual se originó por la denuncia administrativa presentada por el Sindicato de Empleados del Club Internacional Arequipa (en adelante, "SIEMCIA"), quienes sostenían que el Club Internacional Arequipa (en adelante, "la Institución" o "el Club"), su empleador, otorgó el beneficio "horario de verano" pactado por convenio colectivo al personal no sindicalizado, generando una supuesta vulneración a la libertad sindical. Así, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral inició el procedimiento administrativo sancionador respectivo a fin de investigar los hechos del caso y determinar si la práctica del empleador constituyó una infracción según lo regulado en el artículo 25, inciso 10, del RLGIT.

En este pronunciamiento, el Tribunal no solo contradice la postura que adoptó previamente en su Resolución N° 394-2021-SUNAFIL/TFL, sino que también se aparta de lo adoptado en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, pues establece como precedente vinculante los siguientes criterios. En el considerando 6.22, se establece que, de acuerdo con la normativa laboral del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, "TUO de la LRCT"), (i) el sindicato mayoritario, con facultades para negociar, podrá extender los efectos del convenio colectivo a todos los trabajadores; y, (ii) el sindicato minoritario solo podrá negociar el convenio colectivo con eficacia limitada, es decir, aplicable solo a sus afiliados.

Por otro lado, en los considerandos 6.29 y 6.30 se establece como precedente vinculante los siguientes criterios: (i) será válido subsumir la extensión de beneficios de convenio colectivo minoritario dentro del artículo 25, inciso 10, del RLGIT, ya que la sola práctica de extender afecta per se la libertad sindical; y, consecuentemente, (ii) la extensión promueve la desafiliación sindical, al dejar sin utilidad la afiliación al sindicato.

Como se observa, el Tribunal ha considerado que, en tanto, un sindicato minoritario no representa a la mayoría absoluta de trabajadores, solo puede suscribir convenios colectivos de eficacia limitada, es decir, solo puede ser aplicable a sus afiliados.

Asimismo, el Tribunal ha determinado que la extensión de beneficios de convenio colectivo minoritario afecta *per se* la libertad sindical, estableciendo de forma definitiva su invalidez en todos los casos, considerándola por sí misma una infracción muy grave de acuerdo con el artículo 25, inciso 10, del RLGIT. De ese modo, prohíbe -en todos los casos- la extensión de beneficios de convenio colectivo minoritario, incluso cuando este fuera pactado entre el sindicato y el empleador. Por tanto, se ha relegado del análisis la necesidad de acreditar el perjuicio o los efectos negativos que pueda generar la extensión en la sindicalización.

II. IDENTIFICACIÓN DE HECHOS RELEVANTES

2.1. Antecedentes

En el Club Internacional Arequipa¹, coexisten dos sindicatos minoritarios: (i) Sindicato de Empleados Club Internacional Arequipa (SIEMCIA), fundado el 5 de diciembre de 2017; y, (ii) Sindicato de Trabajadores de Club Internacional Arequipa (SITRACIA), fundado el 11 de noviembre de 1970. De un total de 262 trabajadores, el SIEMCIA contaba con 66 afiliados y el SITRACIA contaba con 84 afiliados. Cabe señalar que el SIEMCIA no tuvo negociaciones hasta el 2018, anteriormente, todos sus beneficios provenían de la costumbre.

Los hechos que originan la inspección laboral se suscitan en el verano del año 2020, cuando la Institución decide otorgar el beneficio “horario de verano”, pactado en el convenio de SIEMCIA, al personal no sindicalizado. No obstante, también debe considerarse que el beneficio “horario de verano” venía otorgándose por la Institución desde el año 2016, es decir, antes de la constitución del SIEMCIA, lo que ha sido acreditado por la Institución a través de las papeletas de autorización de salida de sus trabajadores en los meses de enero y febrero de 2016.

¹ Asociación arequipeña dedicada a las actividades de esparcimiento y recreación, fundada en 1894, que además de contar con espacios deportivos, sociales y de recreación para sus socios, ofrece servicios a la población en las academias deportivas y culturales; y, en el alquiler de sus espacios.

2.2. Hechos relevantes del caso

- Como política interna, desde el 2016, la Institución otorgaba el beneficio de “horario de verano” a todos los trabajadores sin distinción (afiliados y no afiliados). La Institución cuenta con papeletas de autorización de salida de trabajadores que lo acreditan.
- El 31 de octubre de 2018, se celebró el primer convenio colectivo mayo 2018 – abril 2019 de SIEMCIA, en el cual no se contempla el beneficio “horario de verano”. Sin embargo, mediante Acta de Reunión del 14 de diciembre de 2018, el SIEMCIA y la Institución pactaron la aplicación del beneficio “horario de verano”, el cual consistía en otorgar dos sábados libres sin pago de horas por el horario de verano en los meses de enero y febrero.
- El 6 de agosto del 2019, se celebró el convenio colectivo mayo 2019 – abril 2020 de SIEMCIA, vigente desde el 1 de mayo de 2019 hasta el 30 de abril de 2020. En este también se pactó el beneficio “horario de verano”.
- El 27 de diciembre de 2019, el SITRACIA solicitó a la Institución que no extienda los beneficios logrados para sus trabajadores afiliados, entre estos, el “horario de verano”.
- El 10 de enero de 2020, la Gerencia General envió un correo electrónico comunicando: *“el horario se considerará por 4 horas, es decir que el personal que tome el día (8 horas laborables) será considerado como beneficio del horario de verano del mes, de lo contrario deberá compensar las 4 horas restantes”*.
- EL 15 de enero de 2020, el SITRACIA reiteró mediante carta su solicitud de que la Institución se abstenga de otorgar el “horario de verano” a los trabajadores no afiliados. En la misma fecha, el SIEMCIA también le solicitó a

la Institución que no debería extender el beneficio de “horario de verano” al personal no sindicalizado.

- Mediante la orden de inspección N° 02024-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, la SUNAFIL inició las actuaciones inspectivas de investigación a la Institución, con el fin de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, tras la denuncia presentada por el SIEMCIA, quienes sostenían la realización de prácticas antisindicales, incumplimiento del Convenio, vulneración de la libertad sindical, entre otros.
- Las actuaciones inspectivas culminaron en el Acta de Infracción N° 013-2020-SUNAFIL/IRE-ARE, la cual propuso una sanción económica por la comisión de una infracción muy grave; y, mediante la Imputación de Cargos N° 0091-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP, se notificó a la Institución el inicio de la etapa instructiva.
- Posteriormente, se notificó a la Institución el Informe Final de Instrucción N° 283-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP que determinó la existencia de infracción y recomendó continuar con el procedimiento administrativo sancionador.
- El 28 de junio de 2021, la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Arequipa, notificó a la Institución la Resolución de Sub Intendencia N° 260-2021-SUNAFIL/IREARE/SIRE que la multó por la suma de S/. 43,537.50 por haber incurrido en una infracción muy grave por extender beneficios pactados por convenio colectivo a trabajadores no sindicalizados, promoviendo la no afiliación y la desafiliación sindical en perjuicio del sindicato, tipificado en el artículo 25, inciso 10 del RLGIT con una sobretasa del 50% por aplicación del artículo 48.1-B del RLGIT.
- El 19 de julio de 2021, la Institución interpuso un recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia, sosteniendo que el Inspector no había revisado ni valorado los antecedentes que dieron lugar al beneficio “horario de verano”, el cual consiste en un permiso los sábados durante los

meses de verano con cargo a compensarlo. Asimismo, sostuvo que el Inspector tampoco tomó en cuenta el beneficio del “viaje a la playa” que se otorgó con anterioridad al convenio, así como el otorgamiento de dos sábados libres sin pago de horas. Acompañó como nuevos medios probatorios las papeletas de autorización de salida de diversos trabajadores en las que se consigna “horario de verano”, a fin de acreditar que este beneficio se aplicaba desde el año 2016, antes de la creación del Sindicato. Como respuesta, mediante Resolución de Sub Intendencia N° 415-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, se declaró infundado el recurso.

- La Institución interpuso un recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia, argumentando que (i) conforme al Pleno VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, es válida la extensión unilateral de los beneficios laborales cuando sean más favorables para el trabajador; (ii) el beneficio es aplicable a los no sindicalizados porque adquirieron ese derecho por costumbre con anterioridad al Convenio; y, (iii) el inspector no valoró los antecedentes que generaron el beneficio de “horario de verano”, los cuales acreditan que el beneficio existía antes del convenio.
- La Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP resolvió infundado el recurso de apelación y confirmó la sanción impuesta, argumentando que el extender dicho beneficio al personal no sindicalizado desincentiva de manera indirecta a que los trabajadores se afilien a un sindicato y de manera directa en la desafiliación de los trabajadores sindicalizados.
- El 1 de febrero de 2022, la Institución interpuso un recurso de revisión contra la Resolución de Sub-Intendencia y este fue admitido a trámite.
- Finalmente, la Resolución de Sala Plena N° 009-2022-SUNAFIL/TFL decide declarar infundado el recurso de revisión y establece como precedente vinculante las consideraciones 6.22, 6.29 y 6.30, por medio de las cuales se concluye que la extensión de beneficios de convenio colectivo minoritario *per*

se constituye una falta muy grave y debe sancionarse en todos los casos con el tipo legal establecido en el artículo 25, inciso 10, del RLGIT.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

Los problemas jurídicos que presenta la Resolución analizada son los siguientes:

3.1. Problema principal

¿Fue inválida la extensión del beneficio “horario de verano” a los trabajadores no sindicalizados del Club Internacional Arequipa y por lo tanto el recurso de revisión debió ser declarado infundado?

3.2. Problemas secundarios

1. ¿Cuál es la naturaleza del beneficio “horario de verano” otorgado históricamente en el Club Internacional Arequipa?
2. ¿Se configuró una costumbre laboral respecto del beneficio “horario de verano” en el Club Internacional Arequipa?
3. ¿Cuál fue la práctica del Club en el verano de 2020: extendió el beneficio pactado en el convenio colectivo de SIEMCIA o aplicó el beneficio que se configuró como costumbre laboral?
4. ¿Fue válida la extensión del beneficio pactado en el convenio colectivo de SIEMCIA al personal no sindicalizado del Club?
5. ¿Existe una afectación a la libertad sindical como lo señala la Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1. Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

En el presente caso, se distinguen dos tipos de beneficios denominados de forma idéntica “horario de verano”, no obstante, por su naturaleza y características particulares, se diferencian y merecen un tratamiento distinto. La principal diferencia entre ambos beneficios es que el primero se originó a través de la costumbre laboral, mientras que el segundo se originó a través de la convención colectiva.

Si bien el segundo beneficio tuvo como punto de partida el primero de estos, originado por la costumbre laboral, lo cierto es que, en el diálogo propio de la negociación colectiva, se fueron modificando las características de este beneficio, convirtiéndolo en uno distinto.

Mientras el “horario de verano 1” era otorgado a todo el personal de la Institución como política interna del empleador, el “horario de verano 2”, creado por negociación y pactado en el convenio colectivo del SIEMCIA se debía aplicar únicamente a sus afiliados. Ello en virtud de la normativa laboral peruana, la adopción del modelo de pluralidad sindical, las reglas de representatividad, capacidad negocial y eficacia de los convenios colectivos, lo que nos lleva a concluir que el alcance de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios limita sus efectos a los trabajadores afiliados de este, restringiéndose a su ámbito.

Así, por las características de este beneficio, identificamos que el beneficio otorgado a todo el personal en el verano de 2020 fue el “horario de verano 2”. Por lo tanto, la práctica de la Institución no fue la de continuar con la costumbre laboral y otorgar el “horario de verano 1”, sino que otorgó unilateralmente el “horario de verano 2” pactado en el convenio colectivo de SIEMCIA aplicable solo al personal afiliado. En consecuencia, su práctica fue contraria al régimen de la negociación colectiva del Perú.

Por último, en vista que el artículo 25, inciso 10, del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, prohíbe la afectación a la libertad sindical y no prohíbe expresamente la práctica de extensión de convenio colectivo minoritario, es necesario que la Autoridad acredite el perjuicio o los efectos negativos que generó la extensión en la libertad sindical para que pueda aplicarse el tipo legal al caso.

4.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución

Si bien concuerdo con el fondo del fallo de la Resolución respecto a los efectos y alcance del convenio colectivo de sindicato minoritario, considero que el Tribunal ha omitido pronunciarse sobre varios temas de relevancia para el análisis del caso, por ejemplo, la naturaleza del beneficio “horario de verano”, la costumbre laboral originada en la Institución, y, la identificación de dos beneficios distintos para determinar cuál de estos fue el que realmente se otorgó a todo el personal. En ese sentido, considero que la Resolución ha sido carente de una análisis profundo y detallado del caso, vulnerando la debida motivación.

Por otro lado, respecto a la afectación a la libertad sindical proscrita según el tipo legal del artículo 25, inciso 10, del RLGIT, considero que la Resolución no ha justificado cual fue la conducta en específico que generó dicha afectación, pues se limita a mencionar que la simple extensión del convenio colectivo minoritario promueve la desafiliación o no afiliación sindical, sin justificar el nexo causal entre estas. En ese sentido, el Tribunal no solo omite acreditar el perjuicio o efecto negativo al derecho a la libertad sindical, sino que la considera innecesaria.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

5.1. ¿CUÁL ES LA NATURALEZA DEL BENEFICIO “HORARIO DE VERANO” OTORGADO HISTÓRICAMENTE EN EL CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA?

La Resolución comete una grave afectación al deber de motivación cuando considera que este problema jurídico no es materia de discusión en el procedimiento y omite pronunciarse sobre la naturaleza del beneficio en cuestión, inclusive, pese a que la Institución cuestiona la falta de motivación y valoración de medios probatorios aportados al procedimiento con relación a la naturaleza del beneficio otorgado por el Club. Por ello, a continuación, en el presente Informe se analizará detalladamente cual es la naturaleza del beneficio.

De acuerdo con los hechos y el material probatorio aportado al caso, desde el año 2016 existía en la Institución el beneficio denominado “horario de verano”, el cual era otorgado por la Institución en los días sábado o domingo con cargo a compensación de las horas dejadas de trabajar. Si bien esta política interna del empleador no se expresó en un documento formal, si se han aportado medios probatorios que acreditan la existencia de este beneficio, las cuales son las siguientes papeletas de autorización de salida:

The image shows three 'Papeleta de Autorización de Salida' forms from the organization 'AREQUIPA'. Each form includes the following information:

- Form 1 (No. 021789):** Dated 21/02/2016. Employee: Cynthia Vizarra Cobos. Area: Cultura. Reason: 'Horario de Verano, conforme cronograma según papeleta No 013308'. Signed by Jefe PNHM and Jefe de Área Cultura.
- Form 2 (No. 021518):** Dated 17/01/2016. Employee: Jossenia Benavente Bgaza. Area: R.C.V. Reason: 'Horas de Compensación Horario de Verano' and '4 horas'. Signed by Jefe PNHM and Jefe de Área Cultura.
- Form 3 (No. 021751):** Dated 27/02/2016. Employee: Yvonne Fernández Nieto. Area: Área Campa - Comité Deportivo. Reason: 'Horario de Verano según papeleta subvenciones No 17509'. Signed by Jefe PNHM and Jefe de Área Campa.

Como se observa en las papeletas de autorización de salida, los trabajadores reconocían este beneficio, denominándolo “horario de verano”; asimismo, se constata que había un deber de compensación de horas, pues en algunas papeletas, se precisó tal característica del beneficio. Como tercera característica del beneficio, de acuerdo con las fechas constatadas en el total de seis papeletas de autorización de salida aportadas al procedimiento, este beneficio fue otorgado el domingo 17 de enero de 2016, el domingo 21 de febrero de 2016 y el sábado

27 de febrero de 2016, por lo que podemos concluir que este beneficio no solo se otorgaba los sábados, sino que se podían otorgar tanto los días sábado como domingo del periodo de verano entre enero y febrero.

Por tanto, pese a que este beneficio no fue regulado en una política o lineamiento escrito de la Institución, se concluye por los hechos del caso que (i) este se encontraba dirigido a todos los trabajadores sin distinción; (ii) se denominaba “horario de verano”; (iii) las horas dejadas de laborar se compensaban; (iv) la oportunidad de goce eran los sábados o domingos.

Cabe señalar que en el año 2016 no existía el SIEMCIA, pues este fue constituido el 5 de diciembre de 2017, por lo que el beneficio de “horario de verano” no pudo tener origen en una negociación, sino más bien como un acto de liberalidad del empleador.

No obstante, en el año 2018, luego de que SIEMCIA suscribió su primer Convenio Colectivo 2018-2019 el 31 de octubre y realizara una adenda al convenio el 8 de noviembre, mediante un Acta de Reunión, el 14 de diciembre de 2018, la cual tenía por objeto revisar los puntos pendientes de respuesta sostenidos en la reunión del 31 de octubre, la Institución y SIEMCIA pactaron lo siguiente:

“3. Viaje a la playa (movilidad)

Se acuerda dejar sin efecto dicho beneficio y evitar el costo por movilidad y otorgar dos sábados libres sin pago de horas por el horario de verano en los meses de enero y febrero, debiendo las oficinas coordinar para no quedar desatendidas”.

De este modo, mediante convenio colectivo del SIEMCIA, se regula por primera vez el beneficio que otorgaba sábados libres sin pago de horas por el horario de verano en los meses de enero y febrero, el cual también fue denominado “horario de verano”.

Un año después, en el Convenio Colectivo 2019-2020 de SIEMCIA se vuelve a regular un beneficio denominado “horario de verano”, estableciendo lo siguiente:

“Décimo cuarto. - Horario de Verano

El CLUB conviene en otorgar a sus trabajadores empleados sindicalizados, en los meses de enero y febrero, dos sábados libres al mes sin pago de horas extras, bajo cronograma de cobertura elaborado y previa coordinación con RR.HH.”

En ese sentido, la historia cronológica del origen del beneficio comentado va de la siguiente manera:

2016	2018	2019
Horario de verano	Horario de verano	Horario de verano
<i>Aplicado en la práctica como acto de liberalidad a todo el personal sin distinción</i>	<i>Pactado en el Acta de Reunión del 14/12/2018 en el marco del Convenio Colectivo 2018-2019 de SIEMCIA</i>	<i>Pactado en el Convenio Colectivo 2019-2020 de SIEMCIA</i>

Ahora bien, en vista que ya hemos repasado cómo se originó el beneficio “horario de verano” y las características que ostenta este en cada periodo, conviene preguntarnos ¿se tratan del mismo beneficio?

5.1.1. ¿El beneficio “horario de verano” otorgado en el 2016, 2018 y 2019 son el mismo beneficio?

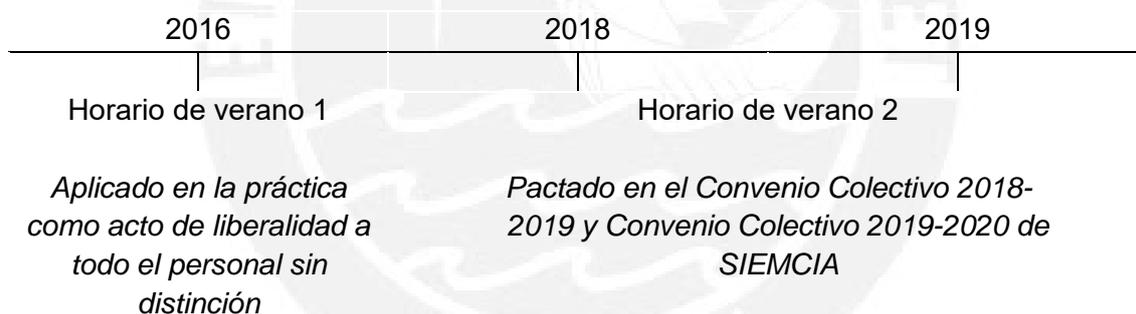
Como hemos mencionado, el beneficio “horario de verano” otorgado en el año 2016 no se reguló a través de un documento formal escrito, pues este fue otorgado como un acto de liberalidad por la Institución como empleadora. No obstante, a partir de las papeletas de autorización de salida hemos identificado sus particularidades: (i) aplicable para todo el personal; (ii) con cargo a compensación; y, (iii) se otorgaba los sábados o domingos en enero y febrero.

Por otro lado, el beneficio “horario de verano” regulado en el año 2018 a través de un Acta de Reunión con el SIEMCIA, se realizó en el marco de la negociación colectiva con este sindicato, por lo que es parte de la Convención Colectiva 2018-2019 del SIEMCIA. Y, por último, tenemos el beneficio “horario de verano”

regulado en el Convenio Colectivo 2019-2020 del SIEMCIA en el marco de la negociación colectiva con este sindicato.

Respecto, de estos dos últimos beneficios regulados en el marco de la convención colectiva 2018-2019 y 2019-2020 del SIEMCIA, podemos observar que, pese a que la redacción de las cláusulas es distinta, estos tienen las mismas características, las cuales son las siguientes: (i) dos sábados libres al mes en el periodo de enero y febrero; (ii) sin cargo a compensación; y (iii) previa coordinación con el área encargada del cronograma de jornadas. El alcance o ámbito de este beneficio se analizará más adelante, ya que el análisis de este apartado corresponde a la distinción de los beneficios “horario de verano”.

Por lo tanto, podemos concluir a partir de lo comentado, que solo nos corresponde analizar los siguientes dos beneficios denominados “horario de verano” e identificar la diferencia entre estos si la hubiera:



Ahora bien, habiendo determinado que solo contamos con el “horario de verano 1” y “horario de verano 2”, veamos si estos son el mismo beneficio o uno distinto.

5.1.2. ¿El beneficio de horario de verano 1 y horario de verano 2 son el mismo beneficio o son distintos?

Ahora que hemos establecido la existencia de los dos beneficios “horario de verano” que coexisten en la Institución, corresponde analizar si se tratan del mismo beneficio y pueden aplicarse indistintamente o más bien se trata de beneficios distintos y deben tener un tratamiento también distinto.

Las características que hemos identificado en cada beneficio son las siguientes:

Características	Horario de verano 1	Horario de verano 2
<i>Origen</i>	Acto de liberalidad del empleador	Convenios Colectivos de SIEMCIA
<i>Denominación</i>	Horario de verano	Horario de verano
<i>Oportunidad</i>	En los meses de enero y febrero	En los meses de enero y febrero
<i>Goce</i>	Sábados o domingos	Dos sábados
<i>Condición</i>	Con cargo a compensación	Sin cargo a compensación
<i>Ámbito²</i>	Todo el personal sin distinción	El ámbito del convenio colectivo

En ese sentido, continuaremos con el análisis de cada una de las características mencionadas.

- **Origen del beneficio:**

Respecto del origen de los beneficios. Por un lado, el “horario de verano 1” tuvo como origen el acto de liberalidad del empleador.

Debemos recordar que el empleador tiene la facultad de organizar y reglamentar el centro de trabajo, en virtud del derecho a la libertad de empresa, regulado en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú; y, en virtud del poder de dirección del empleador, regulado en el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR, el cual establece que tiene la facultad de normar las labores o dictar órdenes para su ejecución, así como sancionar disciplinariamente bajo los límites de razonabilidad y proporcionalidad.

Así, el poder de dirección del empleador implica el ejercicio de sus facultades de organización; reglamentación; supervisión; y, sanción. A través de su poder de organización, tiene la capacidad de establecer unilateralmente la manera en que se llevarán a cabo las tareas en el lugar de trabajo. Por otro lado, mediante su

² Si bien el “ámbito” es una característica relevante para el caso, ya que el “horario de verano 1” se aplicó a todo el personal sin distinción; y, el ámbito del “horario de verano 2” dependerá del alcance que ostenta el convenio colectivo de SIEMCIA, ello se analizará en el siguiente apartado, ya que en este apartado nos centraremos en la naturaleza de los beneficios.

poder de reglamentación, puede emitir normas de obligatorio cumplimiento que considere necesarias para la realización de las actividades, las cuales pueden ser comunicadas verbalmente o plasmadas en políticas internas. (Ferro Delgado, 2019, p. 80).

Como menciona el profesor Fernández Rueda, el poder de dirección del empleador le otorga la facultad de ejercer una autoridad unilateral que no requiere la aceptación del trabajador; sin perjuicio de ello, es un poder legítimo que tiene un propósito funcional para asegurar los objetivos de la empresa y atender a las actividades que realiza (Ferro Delgado, 2019, p. 80). En ese sentido, mediante actos unilaterales voluntarios o “*de liberalidad*”, el empleador puede emitir normas de efectivo cumplimiento en el centro de trabajo, incluso, sin una solicitud, negociación o intervención del trabajador.

Esto fue lo que ocurrió en el presente caso, ya que la Institución empezó a otorgar el “horario de verano 1” desde el 2016, sin que este beneficio fuera solicitado o negociado por los trabajadores, ya que surgió de la voluntad del empleador por mejorar las condiciones laborales de su personal, otorgándole una jornada flexible en el periodo del verano entre los meses de enero y febrero.

Si bien la facultad de reglamentación del empleador lo legitima a establecer normas y modificar las condiciones de trabajo, no es un requerimiento de que la reglamentación se exprese de forma textual, ya que como se dio en el presente caso, la reglamentación del “horario de verano 1” fue verbal, por lo que terminó configurándose y ejecutándose en la práctica. En consecuencia, el origen del beneficio “horario de verano 1” se funda en un acto de liberalidad de la Institución.

No obstante, por otro lado, el “horario de verano 2” tuvo como origen la negociación colectiva; y, su producto: el convenio colectivo.

Para entender mejor cómo se originó este beneficio, es importante señalar que la negociación colectiva es el proceso de diálogo o discusión sobre mejoras laborales entre trabajadores y empleadores, el cual tiene por finalidad lograr un

acuerdo o convenio colectivo (Tarazona Pinedo & Morillo Villavicencio, 2021, p. 138).

Asimismo, es importante señalar que la negociación es un derecho fundamental reconocido no solo en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, sino también en el artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante "OIT") estableciendo su protección.

De ese modo, a través de la negociación colectiva, que tuvo como producto el convenio de SIEMCIA, se originó el "horario de verano 2", el cual ya no es un beneficio que se origina en el poder de reglamentación de la Institución y en su voluntad de mejorar las condiciones de trabajo del personal; sino surge en un contexto de negociación colectiva en el que el sindicato logra regular nuevas características para este beneficio.

Así fue como, la negociación colectiva entre el SIEMCIA y la Institución tuvo como resultado el Convenio Colectivo 2018-2019, suscrito el 31 octubre de 2018. Sin embargo, la negociación no culminó con dicha suscripción, ya que poco tiempo después en noviembre, las partes decidieron realizar una Adenda al Convenio Colectivo; y, finalmente, el 14 de diciembre de 2018, las partes suscribieron el Acta de Reunión, la cual tenía por objeto revisar los puntos pendientes de respuesta sostenidos en la reunión del 31 de octubre. Es en este último documento en el que las partes regularon el "horario de verano 2".

Al respecto, la Institución ha señalado que el Acta de Reunión de la referencia, no formaba parte del Convenio Colectivo 2018-2019 con el SIEMCIA, sino que se trató de un convenio independiente en el cual además no se reguló una cláusula delimitadora del ámbito de aplicación.

Sin embargo, la Institución no toma en cuenta que la negociación colectiva tiene un aspecto dinámico en virtud del cual el diálogo entre las partes no se agota con la suscripción de un Convenio Colectivo, sino que, mediante el diálogo posterior a la suscripción del convenio, las partes pueden seguir modificando las condiciones laborales de los trabajadores.

Villavicencio Ríos reconoce dicha característica dinámica como la función gubernamental de la negociación colectiva, pues se refiere a un diálogo permanente entre la relación del sindicato y el empleador, que tiene como resultado la aplicación, interpretación o adaptación de los convenios y otros acuerdos en el marco de este. Por ello es que el convenio colectivo no concluye con su suscripción, sino que continúa dinámico a lo largo de su período de aplicación (2005, p. 207-209).

Por tanto, la suscripción del Acta de Reunión entre la Institución y el SIEMCIA es esa actividad que forma parte de la administración de la negociación en su vertiente dinámica, por lo que -contrario a lo que manifiesta la Institución- el Acta de Reunión sigue siendo parte del Convenio Colectivo 2018-2019, al corresponder puntos pendientes que se mantuvieron en la mesa de negociación entre las partes en el caso.

En consecuencia, por un lado, tenemos que el “horario de verano 1” tuvo por origen el legítimo acto de liberalidad de la Institución; y, por otro lado, el “horario verano 2” tuvo por origen la convención colectiva entre el SIEMCIA y la Institución, por lo que sí se puede identificar una diferencia en su origen.

Si bien esta es una diferencia sustancial en el análisis, ¿ello significa que se tratan de beneficios distintos? Continuemos con el análisis.

- **Denominación del beneficio:**

Respecto a la denominación del beneficio. Por un lado, tenemos que el “horario de verano 1” no fue regulado en ningún documento o soporte mediante el cual podamos verificar que se le denomina de tal manera. Sin embargo, en las papeletas de autorización de salida del año 2016, sí se puede verificar que el personal reconocía a este beneficio como el “horario de verano”.

Por otro lado, tenemos que “el horario de verano 2” sí fue regulado en un primer momento en el Acta de Reunión de la convención colectiva 2018-2019 y,

posteriormente, se reguló en el Convenio Colectivo 2019-2020, en el que expresamente se le otorgó la denominación de “horario de verano”.

En ese sentido, la nomenclatura en ambos casos es idéntica. Sin embargo, ¿que los beneficios tengan la misma denominación los hace iguales?

Al respecto, en la Casación Laboral 7281-2017-LIMA, la Corte Suprema analizó el carácter remunerativo de conceptos percibidos por un trabajador y su consideración para el cálculo de gratificaciones y la CTS, y se pronunció estableciendo que no es relevante la denominación del concepto otorgado por el empleador, sino la finalidad de dicha prestación. De allí, la necesidad de aplicar el principio de primacía de la realidad para determinar si dichos pagos tuvieron carácter remunerativo (En Chung Fernandini, 2021, p. 23).

En efecto, de acuerdo con lo establecido por la Corte Suprema, el criterio principal para distinguir el “horario de verano 1” y el “horario de verano 2” dependerá de la finalidad de esta, la cual identificaremos con la aplicación del principio de primacía de la realidad.

El principio de primacía de la realidad es un concepto fundamental en el ámbito laboral, el cual consiste en dar mayor importancia a los hechos reales que ocurran en la relación laboral por encima de las formalidades y documentos que puedan haber sido establecidos (Ferro Delgado, 2019, p. 20).

Exactamente, el principio de primacía de la realidad establece que cuando existe una discrepancia entre lo que las partes afirman o declaran y lo que realmente ocurre, se dará prioridad a los hechos constatados sobre los hechos reflejados en los documentos formales. Es un aforismo clásico del Derecho Civil que sostiene que la verdadera naturaleza de las cosas no se determina por su denominación, sino por su realidad; y, sobre esta base el Derecho del Trabajo ha construido este relevante principio (Neves Mujica, 2018, p. 29).

En consecuencia, la similitud de las denominaciones “horario de verano” no necesariamente implica que se trate del mismo beneficio. Para definir ello

debemos analizar las demás características e identificar si de acuerdo con los hechos constatados se trata el mismo beneficio o de uno distinto.

- **Oportunidad y goce del beneficio:**

Respecto a la oportunidad del goce, hemos identificado que ambos beneficios tienen una oportunidad similar, ya que se otorgan en el periodo de verano, no obstante, presentan la siguiente distinción:

1. Horario de verano 1: Sábados o domingos en los meses de enero y febrero.
2. Horario de verano 2: Dos sábados en los meses de enero y febrero.

Como se observa ambos coinciden con la oportunidad, ya que se otorgan en los meses de enero y febrero. Sin embargo, respecto al goce existe una relevante diferencia. El primer beneficio se gozó en los días sábados o domingos de manera indistinta. Además, en vista que no existe un soporte en el cual se pueda verificar cómo se gozó este beneficio, no podemos afirmar si existió un número máximo o mínimo de días por mes para hacer efectivo este beneficio. El segundo beneficio, en cambio, se goza únicamente los días sábados y se precisa que solo puede gozarse dos veces por mes.

Pese a que este detalle no ha sido identificado durante el procedimiento administrativo para realizar el análisis de la naturaleza de este beneficio, considero relevante considerar esta característica pues representa una particularidad adicional que hace más visible la diferencia entre ambos beneficios.

- **Condiciones del beneficio:**

Es relevante la consideración de esta característica para el análisis del caso y para identificar una diferencia entre los beneficios.

Se constató que el “horario de verano 1” estaba sujeto a compensación, mientras que el “horario de verano 2” no estaba sujeto a una compensación. Como mencionamos, este último se originó en el marco de la negociación colectiva con el SIEMCIA, por lo que, si bien el beneficio pudo haberse inspirado en el primero de ellos, a través del diálogo entre las partes se acordó la modificación que concluyó en establecer el “horario de verano 2” sin cargo a compensación.

Por tanto, en efecto, existe una diferencia sustancial entre ambos beneficios respecto a su condición, ya que el primero está sujeto a la compensación y el segundo no.

En consecuencia, podemos concluir que existen diferencias sustanciales entre las características del beneficio “horario de verano 1” y el “horario de verano 2” que los hace distintos. El primero, originado por un acto de liberalidad de la Institución y el segundo originado por la convención colectiva con el SIEMCIA.

5.2. ¿SE CONFIGURÓ UNA COSTUMBRE LABORAL RESPECTO DEL BENEFICIO “HORARIO DE VERANO” EN EL CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA?

En este punto, habiendo concluido que el “horario de verano 1” se originó a partir de un acto de liberalidad del empleador, conviene analizar el argumento alegado por la Institución para justificar su práctica.

La Institución ha señalado que el beneficio horario de verano fue un derecho adquirido por costumbre desde el año 2016 y, por tanto, puede ser gozado por todo el personal del Club. Sin embargo, la Institución está considerando -erróneamente- que el “horario de verano 1” y el “horario de verano 2” serían el mismo beneficio; no obstante, como se ha identificado en el apartado anterior son distintos y solo el primero de ellos podría ser considerado como una costumbre laboral, por lo que señalaremos a continuación.

Para Javier Neves Mujica la costumbre en el ámbito laboral es *“una práctica reiterada que genera en la comunidad en la que se da, la convicción de que*

produce derechos y obligaciones para sus miembros. Se constituye, pues, de la combinación de un elemento objetivo: la repetición generalizada y continuada de una conducta determinada, y otro subjetivo: la creencia de que surgen de ella reglas obligatorias” (2018, p. 66).

Por su lado, Ulloa Millares (2011) opta por acogerse a lo establecido por la doctrina española, ya que considera tres elementos para que un hecho se constituya en costumbre, los cuales son:

- Elemento Geográfico: Debe ser aplicable en un determinado ámbito territorial o comunidad de referencia.
- Elemento Objetivo: Debe existir una conducta reiterada.
- Elemento Subjetivo: Debe existir una conciencia de obligatoriedad.

Respecto al elemento objetivo que se refiere a la conducta reiterada, se exige que la repetición del comportamiento se manifieste al menos a lo largo de dos años, para que pueda considerarse una conducta reiterada (Neves Mujica, 2018, p. 66).

Cabe señalar que la Constitución Política del Perú ha reconocido a la costumbre como fuente de derecho, según lo establecido en el artículo 139, numeral 8, ya que se determina que los jueces deben utilizar los principios generales del derecho y derecho consuetudinario para administrar justicia a falta de norma aplicable (Ulloa Millares, 2011, p. 101).

No obstante, debe señalarse que existe una diferencia entre la costumbre como fuente de derecho y la simple práctica reiterada u otorgamiento unilateral de beneficios del empleador, pues si bien estas últimas generan derechos para el trabajador, no llegan a constituirse en una norma (costumbre) debido a que no logran ser generales y abstractas. Es decir, que para que una práctica reiterada se constituya en costumbre debe ser aplicable de manera general y abstracta a un grupo determinado (Ulloa Millares, 2011, p. 102).

En ese sentido, podemos inferir que el “horario de verano 1” sí constituye una costumbre laboral en tanto surgió en la ausencia de una norma formal que la estableciera. La diferencia con el “horario de verano 2” es que este surgió de otra fuente de derecho: el convenio colectivo.

Cabe señalar que la costumbre nace de un hecho y se originan en actos reiterados, por lo que para probar su existencia no basta con invocarse, como sucede con las otras fuentes de derecho, sino que esta debe probarse por quien se alegue (Neves Mujica, 2018, p.67).

De ese modo, trasladando la teoría al caso en concreto, podemos observar que el beneficio “horario de verano 1” sí cumple los elementos requeridos para la conformación de una costumbre, conforme se puede ver a continuación:

- (i) Elemento objetivo: La Institución ha demostrado que existió una conducta reiterada en el otorgamiento del beneficio de “horario de verano 1” desde el verano del año 2016 hasta el 2019;
- (ii) Elemento subjetivo: Existió una conciencia de obligatoriedad reflejada en las papeletas de autorización de salida; y,
- (iii) Elemento geográfico: Se originó en un ámbito geográfico determinado, el cual es el centro de trabajo de la Institución.

Por lo tanto, el acto de liberalidad de la Institución al otorgar el “horario de verano 1” a todos sus trabajadores se constituyó una costumbre laboral, en consecuencia, de obligatorio cumplimiento.

Ahora bien, tenemos por un lado el “horario de verano 1” como costumbre laboral y el “horario de verano 2” pactado en el convenio colectivo del SIEMCIA. ¿Ambos beneficios podrían coexistir?

Considero que sí, ya que como se analizó en el primer apartado, estos beneficios son distintos, tienen un tratamiento diferenciado y como veremos en el siguiente apartado son aplicables en diferentes ámbitos dentro del grupo de trabajadores

en la Institución. Por tanto, no existe una contravención o conflicto entre ambas normas.

Además, Neves Mujica ha considerado que, en el sistema peruano de fuentes, tanto el convenio colectivo como la costumbre se encuentran en el mismo rango: el nivel terciario, por lo cual la costumbre no puede eliminar al convenio colectivo, ni el convenio colectivo puede eliminar a la costumbre generada (Neves Mujica, 2018, p. 40).

En consecuencia, ambos beneficios pueden coexistir y otorgarse paralelamente en la Institución de acuerdo con las características señaladas en el primer apartado.

5.3. ¿CUÁL FUE LA PRÁCTICA DEL CLUB EN EL VERANO DE 2020: EXTENDIÓ EL BENEFICIO PACTADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE SIEMCIA O APLICÓ EL BENEFICIO QUE SE CONFIGURÓ COMO COSTUMBRE LABORAL?

Para continuar con el análisis debemos recordar que, de acuerdo con los hechos del caso, en el verano de 2020, la Institución decidió otorgar el beneficio horario de verano a todo el personal sin distinción.

En ese sentido, habiendo concluido en el apartado previo que la Institución contaba con dos beneficios distintos, la pregunta que debemos hacernos en este punto es la siguiente ¿cuál de los dos beneficios otorgó la Institución al personal no sindicalizado? Continuamos con el análisis.

5.3.1. ¿Cuál de los dos beneficios otorgó la Institución a los trabajadores no sindicalizados?

El 10 de enero de 2020, la Institución envió un comunicado dirigido a todo el personal en el que comunica que, por disposición de la Gerencia, “*el horario de verano se considerará por 4 horas, es decir que el personal que tome el día (08*

horas laborables) será considerado como beneficio de horario de verano del mes; de lo contrario deberá compensar 4 horas restantes”. Como se observa, la práctica que tuvo la Gerencia fue la de otorgar el beneficio horario de verano a todo el personal sin compensación de horas.

Así fue como se otorgó este beneficio a cinco trabajadores los días sábado 11 y sábado 18 de enero de 2020 (parte del grupo de trabajadores no sindicalizados), conforme se puede ver en el siguiente cuadro:

Cuarto. - Que, en relación al otorgamiento de horario de verano, se aprecia de la documentación exhibida el día de la fecha, que fue otorgado al siguiente personal no sindicalizado:

Nombres y apellidos	Fecha de goce	Cargo señalado por la representante de la inspeccionada
María del Carmen Grisel Vega Osorio	11/01/2020	Asesora legal interna
Fernando Centurión Rivas	11/01/2020	Jefe de mantenimiento
Alberto Ugarte Castillo	18/01/2020	Coordinador deportivo
Henry Manrique Bedoya	18/01/2020	Auditor Interno
Giovana Guillén Cáceres	18/01/2020	Jefe de oficina de socios

¿Cuál fue el beneficio que otorgó la Institución a los cinco trabajadores no sindicalizados? Como se señaló, la Institución consideró -erradamente- que el beneficio horario de verano fue un derecho adquirido por costumbre laboral desde el año 2016 y, por tanto, podía ser gozado por todo el personal del Club.

No obstante, la Institución confundió la naturaleza y características del “horario de verano 1” con el “el horario de verano 2”, creyendo que ambos eran se trataban del mismo beneficio y podrían tener las mismas características, por tanto, podría ser otorgado al personal en general como en años anteriores. Sin embargo, la Institución omite que el “horario de verano 2” tiene características distintas y, de acuerdo con lo pactado con el SIEMCIA, solo podía ser aplicable al ámbito señalado en el convenio.

Sin embargo, de acuerdo con el correo electrónico citado, en el verano de 2020, la Institución otorgó el horario de verano con las siguientes características: (i) sin cargo a compensación; y, (ii) en los días sábados del mes de enero. ¿Cuál fue el beneficio que se otorgó? Por la naturaleza del beneficio, podemos identificar que el beneficio otorgado por la Institución fue el “horario de verano 2”, ya que

solo a este se le había quitado la carga de compensación, y, solo en este se especificó que se otorgaría los días sábados. Por ello, podemos concluir que se otorgó el “horario de verano 2”, beneficio pactado por el convenio colectivo del SIEMCIA.

En consecuencia, verificamos que la práctica que tuvo el club no fue la de continuar con la aplicación de la costumbre laboral, sino la de extender el beneficio horario de verano pactado en el convenio colectivo de SIEMCIA a los trabajadores no sindicalizados, pese a que en dicho convenio se pactó que el beneficio solo podría ser gozado por los afiliados al SIEMCIA.

Ahora bien, para continuar con el análisis, corresponde verificar cuál fue el ámbito pactado en el convenio colectivo del SIEMCIA y, si de acuerdo con la normativa laboral peruana, fue válido o inválido que la Institución otorgue el beneficio al personal no sindicalizado de la Institución.

5.4. ¿FUE VÁLIDA LA EXTENSIÓN DEL BENEFICIO PACTADO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE SIEMCIA AL PERSONAL NO SINDICALIZADO DEL CLUB?

Para analizar la validez o invalidez de la extensión del beneficio pactado en el convenio colectivo de SIEMCIA, debemos considerar no solo la regulación laboral peruana sobre negociación colectiva, sino que de acuerdo con el bloque de constitucionalidad, también es importante considerar las convenciones internacionales de la OIT, los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical y la diversa jurisprudencia peruana sobre este controvertido tema.

5.4.1. ¿Qué es la negociación colectiva y el convenio colectivo?

Manolo Tarazona y Analí Morillo definen a la negociación colectiva como el procedimiento que faculta a los trabajadores a exteriorizar sus reclamos sobre las condiciones laborales con las que cuentan, a través de un proceso de diálogo en el que intervienen los representantes de los trabajadores, por un lado, y los

representantes de los empleadores, por otro lado. El objetivo del diálogo social es lograr un acuerdo o convenio colectivo que dé respuesta a los intereses de cada parte (2021, p. 138).

En efecto, la negociación colectiva ha sido reconocida como un derecho en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú. En esta disposición, la máxima norma peruana reconoce los tres derechos colectivos de los trabajadores: el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Asimismo, la Constitución cautela el ejercicio democrático de estos derechos, garantizando la libertad sindical, fomentando la negociación colectiva y promoviendo las formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Como señala Boza, el reconocimiento constitucional se enfoca en el trípode sobre el cual se erigen las manifestaciones de la libertad sindical, ya que los tres derechos reconocidos son interdependientes entre sí. Que los trabajadores tengan la facultad de organizarse y constituir sindicatos sería una pretensión incompleta si después no tienen la facultad de ejercer su derecho a la negociación colectiva y a la huelga (2009, p. 102).

En lo que a negociación colectiva respecta, el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT la define como toda negociación que tiene lugar entre un empleador o grupo de empleadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, con la finalidad de (i) fijar las condiciones de trabajo y/o (ii) regular las relaciones entre las partes de la negociación.

Esta definición también ha sido adoptada por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 14406-2016-Lima, ya no solo reconoce la negociación colectiva como un derecho fundamental sino que define como el procedimiento de diálogo entre empleador y trabajadores, quienes discutirán las condiciones laborales reclamadas dentro de un ámbito determinado (En Tarazona & Morillo, 2021, p. 139).

Como parte del bloque de constitucionalidad, es preciso citar al artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, el cual precisa la necesidad del Estado de tomar medidas

adecuadas para estimular y fomentar un tipo de negociación colectiva libre y voluntaria.

Así, luego del proceso de diálogo entre empleadores y trabajadores que buscan dar solución a controversias relacionadas a las condiciones de trabajo, el objetivo mismo de la negociación colectiva es llegar a un acuerdo como producto del diálogo social: el convenio colectivo. Este es definido como el acuerdo que regula las condiciones de trabajo y demás relaciones entre trabajadores y empleadores, el cual goza de fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (Boza, 2009, p. 103).

Se podría decir que el modelo de negociación colectiva en el Perú sigue lo dispuesto en el Convenio 98 de la OIT. Como se ha señalado anteriormente, de acuerdo con este convenio, el Perú debe promover un modelo de negociación colectiva libre y voluntaria. Ello implica también que la negociación cuente con la adecuada protección contra cualquier acto de injerencia tanto en lo que respecta a la sindicación como a la negociación colectiva.

5.4.2. ¿Cuál es el ámbito de aplicación del convenio colectivo de SIEMCIA?

En este apartado debemos prestar atención a la precisión que hace la Constitución en su reconocimiento y fomento de la negociación colectiva, pues en su artículo 28, inciso 2, determina claramente que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Asimismo, el artículo 44 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que la convención o convenio colectivo tendrá aplicación dentro el ámbito que las partes acuerden, el cual puede ser de empresa, categoría, sección o establecimiento; de rama de actividad o de gremio. Es decir, las partes acuerdan el nivel en el que entablarán la negociación.

En este caso, el SIEMCIA y la Institución pactaron el ámbito de la negociación colectiva a nivel de una categoría y sección del Club. Ello se puede corroborar en la cláusula decimonovena del Convenio Colectivo 2019-2020 (aquel en el que se regula el horario de verano 2) que establece que “*el presente convenio se aplica a todo trabajador empleado sindicalizado*”. De ese modo, el ámbito de aplicación de los beneficios concertados en este convenio se limita a la categoría de trabajadores empleados y afiliados al SIEMCIA.

Esta concertación entre las partes del convenio es acorde con lo regulado en el artículo 45 del TUO de la LRCT, el cual establece que las partes deciden de común acuerdo el nivel en que se entablará la negociación y, por tanto, el ámbito en que se aplicará el convenio.

5.4.3. ¿Cuál es la eficacia del convenio colectivo el SIEMCIA?

De acuerdo con Boza, en nuestro sistema sindical, la eficacia de los convenios colectivos dependerá de la representatividad que ostentan los agentes negociadores en una negociación concreta. De ese modo tenemos dos tipos de eficacia de los convenios:

1. **Eficacia general o erga omnes:** si el convenio se aplica a todos los trabajadores en general, sean sindicalizados o no.
2. **Eficacia limitada:** si el convenio se aplica solo a los trabajadores que se encuentran afiliados al sindicato que lo suscribió.

A primera vista, podríamos señalar que el convenio de SIEMCIA es uno de eficacia limitada, ya que como vimos en el anterior apartado, el ámbito del convenio se limita al personal empleado y afiliado al SIEMCIA. Sin embargo, Boza señala que, en situaciones específicas, el legislador puede atribuir la eficacia general a un convenio si se cumple con los requisitos de legitimidad (2009, p. 117).

¿Cómo se cumplen los requisitos de legitimidad negocial? La determinación de la legitimidad negocial se establece según la representación de las organizaciones sindicales. En otras palabras, cuando la organización sindical cuenta con la debida representación de sus afiliados que los faculta o legitima a representarlos como una organización en la negociación colectiva (Tarazona & Morillo, 2021, p. 143).

Para la determinación del sindicato con legitimidad negocial, se ha optado por el criterio numérico, según el cual se mide la cantidad de afiliados que tiene la organización sindical, es decir, que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores (la mitad más uno) ostentará la legitimidad negocial para representar a la totalidad de los trabajadores en el ámbito (Tarazona & Morillo, 2021, p. 143).

La legitimidad negocial será fácil de identificar, por ejemplo, cuando los empleadores cuenten solo con un sindicato que afilia a la mayoría de los trabajadores del ámbito. De ser así, este sindicato contará con legitimidad negocial para incluso extender sus beneficios de forma general o erga omnes.

Sin embargo, considerando el régimen de pluralidad sindical adoptado por el Perú, en la práctica nos encontramos con situaciones en las coexisten más de un sindicato en la Empresa. Este es el supuesto del presente caso, pues en la Institución coexisten dos sindicatos: el SIEMCIA y el SITRACIA, cada uno representando a una categoría de trabajadores y ambos son minoritarios. En este caso, se complejiza la figura.

Como solución que mantiene el respeto a la pluralidad sindical y la necesidad de efectividad de la actividad sindical, surge el concepto de “mayor representatividad”, lo que se refiere a que en cada ámbito donde coexistan dos o más organizaciones sindicales, se seleccione y considere especialmente a las organizaciones sindicales con más fuerza o influencia, con la finalidad de proteger la efectividad de la acción sindical (Villavicencio Ríos, 2010, p. 159).

De ese modo, la normativa peruana ha establecido las reglas de representatividad en los artículos, 9 y 46 del TUO de la LRCT, ya que en estas normas se establece que el sindicato mayoritario asume la representatividad de la totalidad de trabajadores del ámbito, inclusive si no estuvieran afiliados. En ese sentido, el convenio colectivo que resulte de la negociación del sindicato mayoritario tendrá efectos generales. Aquel sindicato que no cumpla con los requisitos de mayoría tendrá como resultado un convenio colectivo con eficacia limitada, es decir aplicables solo a sus afiliados.

En ese sentido, de acuerdo con la normativa, solo el convenio colectivo del sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores (mayor representatividad) podrá tener eficacia general o *erga omnes*, es decir, aplicable a todos los trabajadores. Por otro lado, el convenio colectivo del sindicato minoritario, en tanto el sindicato no afilia a la mayoría absoluta de trabajadores, su eficacia será limitada, es decir, que solo podrá ser aplicable a sus afiliados.

En resumen, los efectos del convenio colectivo según su representatividad serán como sigue:

1. **Eficacia general o erga omnes:** si el sindicato representa a la mayoría de los trabajadores del ámbito, es decir, a la mitad más uno, podrá asumir la representación de la totalidad de trabajadores de ámbito (mayor representatividad). Por tanto, el convenio colectivo podrá tener alcance general para todos los trabajadores, estén afiliados o no.
2. **Eficacia limitada:** si el sindicato no cumple con el requisito de tener la mayoría de los afiliados del ámbito, se tratará de un sindicato minoritario. Por tanto, el alcance del convenio colectivo se limitará solo a los afiliados al sindicato.

Trasladando esta teoría al caso concreto, en el caso de la Institución, recordemos que esta no cuenta con un sindicato mayoritario que represente a la mayoría absoluta de sus trabajadores. Así, la Institución únicamente cuenta con

dos sindicatos minoritarios, uno de ellos es el SIEMCIA, con el cual se suscribió el convenio colectivo que dio origen al beneficio de “horario de verano 2”.

Por lo tanto, de acuerdo con todo lo señalado anteriormente, ratificamos que la eficacia de este convenio colectivo es limitada, es decir, aplicable solo a sus afiliados, pues no supera el criterio numérico para calificarse como un sindicato mayoritario y con legitimidad negociadora para suscribir un convenio con eficacia general.

En consecuencia, el Club solo debió aplicar el beneficio “horario de verano 2” a los trabajadores empleados afiliados al SIEMCIA y no estaba legitimado a aplicarlo también a los trabajadores no sindicalizados de la Institución.

5.4.4. Según la normativa laboral peruana ¿la extensión del convenio colectivo minoritario está permitida?

De acuerdo con las decisiones N° 1507 y 1508 del Comité de Libertad Sindical podemos destacar dos puntos importantes; el primero será que toda extensión debe realizarse con un previo análisis tripartito de las consecuencias que generará. El segundo punto relevante es que el Comité considera como válida solo la extensión del convenio de la organización más representativa por la totalidad de los trabajadores y es aquella que puede extenderse a los trabajadores no afiliados, ya que no plantea contradicciones con los principios de la libertad sindical (OIT, 2018).

En efecto, de acuerdo con lo comentado anteriormente, las reglas del alcance, legitimidad y representatividad de los convenios colectivos en la normativa peruana y su bloque de constitucionalidad determinan que solo es posible extender bajo los efectos generales el convenio colectivo del sindicato con mayor representatividad.

Sin embargo, en los últimos años, los pronunciamientos con relación al alcance de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios no han sido uniformes.

Como se señaló en la introducción del presente informe, los pronunciamientos han ido específicamente en tres sentidos: (i) a favor de la extensión de los beneficios del convenio colectivo minoritario; (ii) en contra de la extensión de los beneficios del convenio colectivo minoritario; y, en una postura mixta, (iii) a favor de la extensión en casos específicos, destacando las dos primeras posturas más radicales.

A continuación, detallaremos una línea del tiempo que visibiliza los pronunciamientos más relevantes en torno a este polémico tema:

02/11/2011	13/12/2018	06/08/2019	12/10/2021	23/10/2022
Expediente N° 02476-2010- PA/TC	Casación Laboral 20956-2017- Lima	VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional	Resolución N° 394-2021- SUNAFIL/TFL	Resolución de Sala Plena N° 009-2022- SUNAFIL/TFL

Uno de los primeros pronunciamientos sobre la extensión del convenio colectivo de sindicato minoritario fue el emitido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 02476-2010-PA/TC. En este caso, el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. solicitó que se haga extensivo a favor de los obreros sindicalizados el pago (incremento de remuneraciones) que la Empresa Gloria había otorgado al personal no sindicalizado.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional analiza el contenido esencial del derecho a la igualdad y determina que su núcleo mínimo indisponible incluye los derechos de actividad necesarios para la organización sindical. Por tanto, cualquier acción que tenga por objeto limitar o impedir arbitrariamente estos derechos de la organización sindical, resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical.

De ese modo, el Tribunal concluye que no encuentra una justificación razonable para otorgar incrementos remunerativos a los trabajadores no sindicalizados, excluyendo a los sindicalizados, ya que, al estar en las mismas condiciones

laborales, merecen un trato igual, por lo que se configura una afectación al derecho de igualdad. Además, el Tribunal agrega que esta práctica no solo promueve la desafiliación de los trabajadores, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical (Tribunal Constitucional, 2011).

Posteriormente, la Corte Suprema, en la Casación Laboral, 20956-2017-Lima, emite un pronunciamiento en el conocido caso de la Minera Barrick Misquichilca S.A., en el cual el sindicato solicita que se le pague el bono de integración que fue otorgado solo a los trabajadores no sindicalizados, generando una discriminación, como en el caso anterior.

Sin embargo, en este caso, la Corte Suprema se pronuncia en un sentido distinto, estableciendo que siendo pagos de naturaleza diferente el Bono de Integración y el Bono por Cierre de Pliego, el hacer extensivo el pago del primer beneficio a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa (Corte Suprema, 2018).

En el 2019, luego de varios pronunciamientos a favor y en contra de la extensión, se emitió el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, el cual estableció -por acuerdo unánime- que no se puede extender los efectos del convenio colectivo de sindicato minoritario a los trabajadores no afiliados al sindicato minoritario, haciendo la salvedad en dos supuestos: (i) que el propio convenio, por acuerdo expreso entre las partes, señale lo contrario; o, (ii) que el empleador decida unilateralmente extender los efectos, siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.

En el 2021, con la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral, como entidad máxima en el sistema administrativo-inspectivo laboral, se emitió la Resolución N° 394-2021-SUNAFIL/TFL, la cual culmina la etapa del procedimiento administrativo sancionador realizado a la Corporación Lindley, ya que esta otorgó unilateralmente una bonificación extraordinaria a sus trabajadores no sindicalizados con el mismo valor y en la misma oportunidad que se otorgó el

bono por cierre de pliego a los afiliados al SINATREL, sindicato minoritario de la empresa.

En esta ocasión el Tribunal establece el criterio según el cual puede ser válida la extensión de los efectos de los convenios colectivos minoritarios a trabajadores no sindicalizados en pro de su libertad sindical negativa, con el fin de acceder a mejoras remunerativas. Así, precisó que el empleador puede extender unilateralmente los beneficios de un convenio de sindicato minoritario en la medida que el beneficio extendido sea universalizable.

Bajo ese criterio, siendo que el beneficio que se extendió a los trabajadores no sindicalizados de Lindley no fue un beneficio que pueda ser susceptible de aplicación universal o general en el ámbito. Por lo tanto, al haber extendido un beneficio que no es universalizable a los no sindicalizados, el Tribunal consideró que se ejerció una discriminación indirecta a los trabajadores afiliados (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2021).

Por último, en la Resolución de Sala Plena N° 009-2022-SUNAFIL/TFL, analizada en el presente informe, y que se establece como precedente, el Tribunal de Fiscalización Laboral establece un postura totalmente contraria a la que tuvo en el 2021. En esta ocasión, el Tribunal ha considerado que, en tanto, un sindicato minoritario no representa a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, el alcance del mismo es de eficacia limitada y, por tanto, solo puede ser aplicable a sus afiliados. Adicionalmente, el Tribunal ha precisado que la extensión del convenio colectivo minoritario afecta *per se* la libertad sindical, considerándola por sí misma una infracción Muy Grave de acuerdo con el artículo 25, inciso 10, del RLGIT.

Como se puede observar en los pronunciamientos antes señalados, en la jurisprudencia laboral peruana, tenemos incluso pronunciamientos de la misma entidad que los emite que son contradictorios entre sí.

No obstante, conforme con lo que hemos venido analizando en el presente informe, concluimos que justamente el último pronunciamiento del Tribunal de

Fiscalización Laboral, materia de análisis del presente informe, puede ser el más acertado, ya que toma en cuenta las reglas de representatividad y el alcance o eficacia de los convenios colectivos.

Por lo tanto, la extensión realizada por el Club debe calificarse como inválida, pues incumplió con las reglas del alcance de los convenios colectivos. Inclusive, trasgredió la voluntad del SIEMCIA, quien le solicitó expresamente que se abstuviera a extender su convenio colectivo.

Finalmente, es importante señalar que la modificación al Reglamento del TUO de la LRCT, a través del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, ha establecido expresamente la prohibición de extender de forma unilateral los alcances del convenio colectivo a los trabajadores no comprendidos en su ámbito. Sin embargo, esta regulación no descarta la extensión en todos los supuestos, pues se precisa en el artículo 28 de la norma citada que las partes podrán establecer el alcance del convenio según se acuerde, siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre o sean contrarias al ordenamiento jurídico.

La interpretación de esta norma junto con la autonomía sindical, entendida como el derecho de las organizaciones sindicales a organizarse y actuar libremente en cuanto a su reglamentación, representación, gestión interna o externa (Villavicencio, 2010), nos permite concluir que cabe la posibilidad de que las partes pacten expresamente en el Convenio Colectivo una cláusula delimitadora que incluya en su alcance a los trabajadores no sindicalizados.

Ello es acorde con el artículo 3 del Convenio 87 de la OIT que reconoce la autonomía sindical, cuando establece que las organizaciones sindicales tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Frente a lo cual, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

En ese sentido, a la fecha, podríamos concluir que la extensión del alcance del convenio colectivo de sindicato minoritario solo sería viable en un supuesto: cuando se pacte expresamente en el convenio colectivo la validez de la extensión de los beneficios regulados en este al personal no sindicalizado.

¿El supuesto antes señalado sucedió en el caso materia de análisis? No fue así. En efecto, el Convenio Colectivo de SIEMCIA no pactó en el convenio la extensión al personal no sindicalizado del Club. Todo lo contrario, en su cláusula decimonovena, se estableció expresamente el ámbito limitado del convenio aplicable solo a los trabajadores afiliados.

Inclusive, el 15 de enero de 2020, mediante carta dirigida a la Gerencia del Club, el SIEMCIA le recordó y solicitó a la Institución que no debía extender el beneficio de “horario de verano” pactado mediante convenio al personal no sindicalizado. De tal modo, se evidencia, que la voluntad del SIEMCIA determinó que la eficacia de su convenio colectivo solo sea aplicable al ámbito expresamente señalado.

Por lo tanto, podemos concluir que en el presente caso fue inválida la extensión del Convenio Colectivo del SIEMCIA, de acuerdo con la normativa laboral peruana y consuetudinaria.

5.5. ¿EXISTE UNA AFECTACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL COMO LO SEÑALA LA RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL?

En la Resolución, el Tribunal de Fiscalización Laboral señala que la extensión del beneficio Horario de Verano a los trabajadores no sindicalizados habría producido una afectación a la libertad sindical, ya que dicha conducta desincentiva de manera indirecta a que los trabajadores se afilien a un sindicato y de manera directa a la desafiliación de los sindicalizados.

No obstante, antes de llegar a tal conclusión, es importante precisar qué es el derecho a la libertad sindical. Si bien el artículo 28 de la Constitución lo señala como un derecho fundamental, precisemos su contenido.

La libertad sindical se encuentra reconocida por diferentes instrumentos internacionales, como en los Convenio de la OIT, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

De acuerdo con el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, la libertad sindical consiste en el derecho de trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. En la misma línea, el artículo 2 de la LRCT establece que los trabajadores ostentan el derecho a la sindicación, sin autorización previa, para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Al respecto, en la sentencia recaída en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC, el Tribunal Constitucional estableció que el contenido esencial del derecho a la libertad sindical tiene dos aspectos; por un lado, la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el objeto de defender sus intereses; y, por otro lado, la facultad de afiliarse o no afiliarse a estas organizaciones. Estos aspectos constituyen la dimensión individual de la libertad sindical.

Adicionalmente, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional reconoció, además, la dimensión plural de la libertad sindical, la cual se manifiesta en la autonomía sindical y la personalidad jurídica, esto es que el sindicato pueda funcionar de forma libre y sin injerencias o actos de terceros que lo afecten.

En ese sentido, habiendo establecido el contenido del derecho de libertad sindical, conviene preguntarnos si en el presente caso se identificó la afectación a la libertad sindical al SIEMCIA.

De acuerdo con la Resolución, el Tribunal de Fiscalización Laboral concluye que, en el presente caso, sí existió una vulneración a la libertad sindical, puesto que la extensión del beneficio “horario de verano” del convenio colectivo de SIEMCIA fomentó la desafiliación y no afiliación afectando al sindicato.

Así, el Tribunal presume que toda extensión de convenio colectivo de sindicato minoritario desalienta la afiliación o promueve la desafiliación de los trabajadores. De hecho, no se observa en la motivación de la Resolución algún intento de la Autoridad que busque acreditar la afectación a la libertad sindical, ya que el Tribunal se limita a establecer que en tanto hubo una extensión, esta práctica -automáticamente- promueve la desafiliación y no afiliación sindical. No obstante, no se identifica una debida motivación que busque acreditar dicha situación.

Al respecto el Tribunal Constitucional se ha referido al deber de motivación de las resoluciones administrativas en la sentencia recaída en el Expediente 5719-2005-PA/TC, ya que sostiene que también en los procedimientos administrativos son aplicables los criterios del debido proceso, por lo que las autoridades están obligadas a justificar sus decisiones.

Asimismo, el artículo 44 de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, reconoce la observancia del debido proceso como un principio del procedimiento administrativo, establecido el derecho a obtener una decisión debidamente fundada en hechos y derecho por parte de la autoridad. Adicionalmente, el artículo 6 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que en la motivación deberá incluirse expresamente en la exposición de razones jurídicas y normativas; así como que no serán admisibles la exposición de fórmulas generales vacías de fundamentación para el caso concreto.

Si bien esta es una característica formal y del fondo del asunto de la Resolución, merece especial relevancia, ya que una motivación deficiente puede ser causal de nulidad del acto administrativo.

En ese sentido, postulamos la necesidad que el Tribunal de Fiscalización Laboral acredite las razones por las que considera que tal extensión de beneficios afecta al sindicato, en tanto se ha referido a la promoción de la desafiliación y no afiliación sindical, que estas puedan ser acreditadas en cada caso concreto.

En la Resolución se establece que el artículo 25, inciso 10, del RLGIT contiene una premisa suficiente que subsume la conducta desplegada por el Club Internacional Arequipa. Sin embargo, no justifica cómo la extensión del beneficio de convenio colectivo minoritario tiene una relación directa con la desafiliación sindical. Inclusive, como precedentes vinculantes en los considerandos 6.29 y 6.30 de la Resolución, el Tribunal de Fiscalización Laboral determina que, si es válida la subsunción de la extensión de beneficio de convenio colectivo de eficacia limitada dentro del tipo sancionador descrito, pero no se justifican los motivos.

Al respecto, podemos remitirnos a los hechos del caso antes descritos. A partir de estos, tenemos que el 27 de diciembre de 2019, el SITRACIA solicitó a la Institución que no extienda los beneficios logrados para sus trabajadores afiliados, entre estos, el “horario de verano”. No obstante, pese a la voluntad expresa del sindicato minoritario, el 10 de enero de 2020, la Gerencia General envió un correo electrónico comunicando el otorgamiento del beneficio horario de verano al personal no sindicalizado.

Frente a dicha práctica, el 15 de enero de 2020, el SITRACIA reiteró su solicitud de que el empleador se abstenga de otorgar el “horario de verano” a los trabajadores no afiliados; y, el SIEMCIA también hizo expresa su solicitud de no extender el beneficio de “horario de verano” al personal no sindicalizado.

Estas cartas de solicitud de los sindicatos SIEMCIA y SITRACIA son pruebas suficientes que acreditan la afectación a la libertad sindical, pues -de acuerdo con el contenido esencial de este derecho antes revisado- vulnera no solo su dimensión individual, sino también su dimensión plural, ya que se afecta directamente la autonomía sindical de ambos sindicatos minoritarios quienes solicitaron expresamente y en reiteradas oportunidades al empleador que no

extendiera el beneficio horario de verano por haber sido conseguido en la negociación colectiva.

De ese modo, podemos concluir que en este caso en específico hay una afectación real, ya que el empleador fue en contra de los intereses del sindicato, vulneró aquello negociado y suprimió la lucha del sindicato por conseguir mejoras para sus afiliados.

Sin embargo, llama la atención que estas cartas de solicitud de los sindicatos minoritarios se encuentren en el expediente del caso administrativo y que el Tribunal no se haya preocupado por resaltar este hecho relevante para acreditar la afectación a la libertad sindical y, por el contrario, se haya limitado a establecer que la simple extensión configura una afectación al derecho de la libertad sindical sin más.

Esta última afirmación es contradictoria con el marco constitucional y legal antes comentado, de allí la importancia de acreditar en cada caso concreto cómo la conducta de “extender los beneficios del convenio colectivo minoritario” generan la “promoción a la desafiliación sindical”, ya que no necesariamente existe una relación directa entre la conducta descrita y el tipo de afectación sindical.

Así, se resalta la necesidad de acreditar la vinculación entre la conducta desplegada por el sujeto inspeccionado, en este caso la Institución, y la conducta infractora que se le imputa, en este caso, la “promoción de la no afiliación y la desafiliación sindical” tipificada en el artículo 25, inciso 10, del RLGIT. Ello en la medida que este tipo legal contiene una tipificación bastante general e, inclusive, no considera propiamente a la extensión de beneficios de convenios colectivos minoritarios como un acto que afecte la libertad sindical per se.

Al respecto, Luis Mendoza y Jaime Zavala establecen que esta norma cumple la función de una "cláusula general" para proteger la libertad sindical. Si bien la Autoridad no tiene la necesidad de analizar la culpa o el dolo de la conducta, sí tendría que establecer la conexión entre una conducta proscrita "realizar

acciones que afecten la libertad sindical" y la evidencia del acto realizado por el agente que cometió la conducta (2019, p. 56).

Se coincide con lo último señalado, pues si bien no hay una exigibilidad de acreditar la intencionalidad del empleador cuando extendió el beneficio de "horario de verano" por ser irrelevante en el análisis de la afectación a la libertad sindical, si hay un deber de encontrar el nexo causal entre la conducta desplegada por el Club y la conducta proscrita sobre la afectación a la libertad sindical.

En consecuencia, se concluye que, si bien la Resolución no cumplió con su deber de motivación y esta no justificó el nexo causal entre la conducta del Club y la conducta proscrita de afectación a la libertad sindical, sí se ha identificado en el caso elementos que lleven a concluir esto último, pues el empleador vulneró la voluntad de los sindicatos SIEMCIA y SITRACIA al hacer caso omiso a sus solicitudes que le exigían no extender el beneficio "horario de verano" al personal no sindicalizados.

VI. CONCLUSIONES

- La Institución cuenta con dos beneficios denominados "horario de verano", no obstante, por sus características respecto al origen, oportunidad de goce, condiciones y ámbito, concluimos que se tratan de dos beneficios distintos y merecen un tratamiento diferenciado.
- El beneficio "horario de verano 1" tiene como origen un acto de liberalidad del empleador; mientras que el "horario de verano 2" fue creado en a través de la negociación colectiva.
- Respecto del beneficio "horario de verano 1" este se constituyó como una costumbre laboral, ya que cumple con los tres elementos que la conforman: elemento objetivo, elemento subjetivo y el elemento geográfico. Por su lado, el "horario de verano 2" tiene como fuente de derecho el convenio colectivo.
- Es posible que ambos beneficios coexistan en la Institución, siempre que se respete las características que diferencia a cada una de estos, ya que

no existe un conflicto o contradicción, debido a que cada beneficio tiene un margen de aplicación diferenciado.

- En vista que el SIEMCIA es un sindicato minoritario y no goza de mayor representatividad, su convenio colectivo tiene eficacia limitada. No obstante, la Institución otorgó el beneficio “horario de verano 2” pactado en el convenio a la totalidad de los trabajadores, pese a que el ámbito de aplicación de este se debía limitar solo a los afiliados del sindicato.
- El ámbito de negociación entre el SIEMCIA y la Institución se pactó a nivel de una categoría y sección del Club. De ese modo, el ámbito de aplicación de los beneficios concertados en este convenio se limita a la categoría de trabajadores empleados y afiliados al SIEMCIA.
- La eficacia del convenio colectivo entre el SIEMCIA y la Institución es limitada, es decir, aplicable solo a sus afiliados, ya que al ser un sindicato minoritario no cuenta con la legitimidad negocial para suscribir un convenio con eficacia general.
- El beneficio “horario de verano 2” tiene eficacia limitada y solo es aplicable a los trabajadores empleados afiliados al SIEMCIA.
- La extensión del alcance del convenio colectivo de sindicato minoritario solo es válida en un supuesto: cuando se pacte expresamente en el convenio colectivo la validez de la extensión de los beneficios regulados en este al personal no sindicalizado.
- En el presente caso se identifica una afectación a la libertad sindical de los sindicatos del Club, lo cual se puede acreditar a través de las cartas de solicitud que le hicieron llegar a su empleador para que no extendiera el beneficio “horario de verano”.
- Es necesario evidenciar el nexo causal entre la conducta desplegada por el Club y la conducta proscrita sobre la afectación a la libertad sindical, de modo que la infracción pueda subsumirse en el artículo 25, inciso 10, del RLGIT.

VII. BIBLIOGRAFÍA

SENTENCIA EXP. N° 008-2005-PI/TC (Tribunal Constitucional 12 de agosto de 2005).

SENTENCIA EXP. N.° 3311-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 5 de enero de 2006).

CASACIÓN LABORAL N° 2864-2009-Lima (Corte Suprema Laboral 28 de Abril de 2010).

SENTENCIA EXP. N° 02476-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional del Perú 2 de Noviembre de 2011).

CASACIÓN LABORAL N° 10766-2013-Moquegua (Corte Suprema Laboral 7 de Mayo de 2014).

CASACIÓN LABORAL N° 11477-2013-Callao (Corte Suprema Laboral 12 de Mayo de 2014).

CASACIÓN LABORAL N° 8796-2013-Moquegua (Corte Suprema Laboral 26 de Mayo de 2014).

CASACIÓN LABORAL N° 16995-2016-Lima (Corte Suprema Laboral 24 de Octubre de 2017).

CASACIÓN LABORAL N° 12901-2014-Callao (Corte Suprema Laboral 26 de Abril de 2017).

EXPEDIENTE N° 13045-2013-Lima (Sala Superior Laboral 27 de Noviembre de 2017).

CASACIÓN LABORAL N° 20956-2017-Lima (Corte Suprema Laboral 13 de Diciembre de 2018).

CASACIÓN LABORAL N° 117-2017-Lima (Corte Suprema Laboral 18 de Julio de 2018).

EXPEDIENTE N° 13934-2016-Lima (Sala Superior Laboral 23 de Noviembre de 2018).

EXPEDIENTE N° 02875-2017 (Sala Superior Laboral 4 de Setiembre de 2018).

EXPEDIENTE N° 02192-2016-Lima (Sala Superior Laboral 10 de Julio de 2019).

EXPEDIENTE N° 02803-2018 (Sala Superior Laboral 6 de Junio de 2019).

EXPEDIENTE N° 03013-2018 (Sala Superior Laboral 12 de Junio de 2019).

EXPEDIENTE N° 03288-2018 (Sala Superior Laboral 23 de Mayo de 2019).

EXPEDIENTE N° 04381-2017 (Sala Superior Laboral 13 de Junio de 2019).

EXPEDIENTE N° 5708-2019-Lima (Sala Superior Laboral 20 de Agosto de 2021).

EXPEDIENTE N° 5925-2019-Lima (Sala Superior Laboral 29 de Enero de 2021).

EXPEDIENTE N° 05926-2019-Lima (Sala Superior Laboral 9 de Agosto de 2021).

RESOLUCIÓN N° 394-2021-SUNAFIL/TFL (Tribunal de Fiscalización Laboral 12 de Octubre de 2021).

RESOLUCIÓN N° 004-2023-SUNAFIL/TFL (Tribunal de Fiscalización Laboral 17 de Febrero de 2023).

Boza Pro, G. (2009). El Convenio Colectivo de Trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos. En *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. (págs. 101-118). Lima: Grijley.

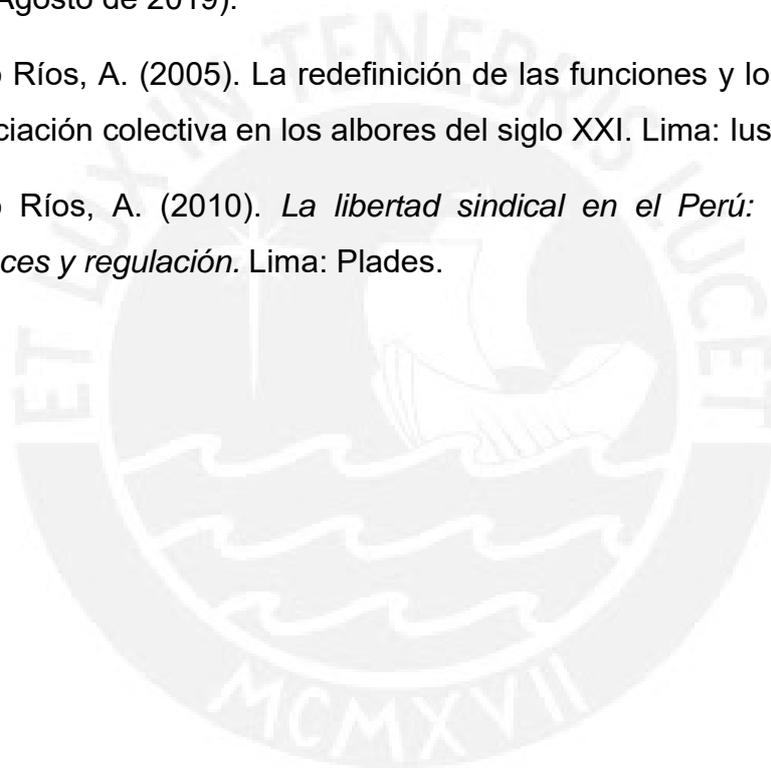
Chung Fernandini, K. A. (2021). *Informe sobre Expediente N° 24476-2014. Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada*. Lima: PUCP.

Cruz Villalón, J. (s.f.). Libertad Sindical y Derecho de Asociación Empresarial. En *Compendio de Derecho del Trabajo* (págs. 441-469). Tecnos.

Ferro Delgado, V. (2019). Derechos y facultades del empleador: el poder de dirección del empleador. En *Derecho individual del trabajo en el Perú* (págs. 79 - 80). Lima: Fondo Editorial PUCP.

- Guerrero Cuevas, T. (2016). *La extensión de los beneficios del Convenio Colectivo a los trabajadores no sindicalizados*. Trabajo de investigación del Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mendoza Legoas, L., & Zavala Costa, J. (2019). *Los principios del procedimiento sancionador y la inspección del trabajo*. Lima: Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría S. Civil De R. L.
- Neves Mujica, J. (2016). *Derecho Colectivo del Trabajo: Un panorama general*. Lima: Palestra.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del trabajo. Cuarta edición*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- OIT. (2018). *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Sexta edición.
- Tarazona Pinedo, M., & Morillo Villavicencio, A. (2021). Aspectos introductorios sobre la negociación colectiva. En *Manual de Relaciones Colectivas de Trabajo* (págs. 140-147). Lima: Gaceta Jurídica.
- Tosca, D. (2011). La representación sindical y las nuevas formas de organización empresarial. En *Los derechos de libertad sindical y negociación colectiva en una perspectiva comparada* (págs. 115-128). Granada: Comares.
- Toyama Miyagusuku, J., & Torres, A. (2017). Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios. En *Revista N° 55* (págs. 284-302). Lima: Ius Et Veritas.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2022). Capítulo XXII Libertad Sindical. En *Guía Laboral* (págs. 785-812). Lima: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2022). Capítulo XXIII Negociación colectiva de trabajo. En *Guía Laboral* (págs. 815-841). Lima: Gaceta Jurídica.
- Ugaz, M., & Soltau, S. (2012). El servicio de seguridad y salud en el trabajo. En *Revista de la Facultad de Derecho PUCP N° 68* (págs. 571-584).

- Ulloa Millares, D. (2011). La Costumbre como Fuente en el Derecho Laboral. En *Derecho & Sociedad 37. Asociación Civil* (págs. 101-106). Lima.
- Valdez Castillo, W. (2020). *La extensión de convenios colectivos celebrados con sindicatos minoritarios*. Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Valverde, A. (s.f.). Sindicatos y Asociaciones Empresariales. En *Derecho del Trabajo* (págs. 262-295). Tecnos.
- VIII Pleno jurisdiccional supremo en materia laboral y previsional (Corte Suprema 6 de Agosto de 2019).
- Villavicencio Ríos, A. (2005). La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI. Lima: lus et veritas.
- Villavicencio Ríos, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Plades.



**TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
SALA PLENA**

**RESOLUCIÓN DE SALA PLENA
N° 009-2022-SUNAFIL/TFL**

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

IMPUGNANTE : CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 10 de enero de 2022. Se ESTABLECE como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 6.22, 6.29 y 6.30 de la presente resolución referidos a la extensión de beneficios de los convenios colectivos minoritarios por parte de los empleadores.

Lima, 4 de octubre de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 10 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 02024-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 013-2020-SUNAFIL/IRE-ARE (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, como consecuencia de la denuncia presentada por el Sindicato de Empleados del Club Internacional, quienes sostenían la realización de prácticas antisindicales, incumplimiento del Convenio, vulneración de la libertad sindical, entre otras.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 0091-2020-SUNAFIL/IAI-AQP, de fecha 13 de marzo de 2020, notificada el 12 de noviembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 283-2020-SUNAFIL/IAI-AQP, de fecha 30 de noviembre de 2020 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Arequipa, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 26 de junio de 2021, notificada el 28 de junio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 43,537.50 por haber incurrido en:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por extender beneficios pactados por convención colectiva a trabajadores no sindicalizados, promoviendo la no afiliación y la desafiliación sindical en perjuicio del Sindicato,

tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, con una sobretasa del 50% por aplicación del artículo 48.1-B del artículo 48 del RLGIT.

1.4 Con fecha 19 de julio de 2021, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, sosteniendo que el Inspector no ha revisado ni valorado los antecedentes que dieron lugar al llamado "Horario de Verano", el cual se otorga al permiso (sábados) que, en verano se le daba a los trabajadores con cargo a compensarlo; ni se ha tomado en cuenta del beneficio del "Viaje a la Playa" y el otorgamiento de dos sábados libres sin pago de horas. Acompañó como prueba nueva las papeletas de autorización de salida consignándose "Horario de Verano" de diversos trabajadores, a fin de acreditar que este beneficio se aplicaba desde el año 2016.

1.5 Mediante Resolución de Sub Intendencia N° 415-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 3 de septiembre de 2021 y notificada el 6 de septiembre de 2021, se declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto en contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. La impugnante sostiene que el beneficio "Horario de Verano" tiene vigencia desde el año 2016 y que éste se otorgaba sin distinción a todos los trabajadores, pero se encontraba sujeto a una compensación posterior, presentando seis papeletas del año 2016, de las cuales se advierte que en la justificación se hace referencia a horas de compensación, e incluso una de ellas pertenece a una de las trabajadoras afiliadas al sindicato.
- ii. Sin embargo, no ha sido materia de discusión si este beneficio sujeto a compensación ha sido otorgado a todos los trabajadores, sino que conforme al "acta de reunión" y "convenio colectivo período mayo 2019-abril 2020", los trabajadores sindicalizados tenían el beneficio de hacer uso del Horario de Verano en los meses de enero y febrero sin sujeción a compensación, a diferencia de los trabajadores no sindicalizados.
- iii. Del contraste de las papeletas de autorización de salida de los trabajadores del año 2016 con las del año 2021, se observa que estas últimas no consignan la compensación de horas anteriores ni mucho menos que el Club ha probado que esas horas se han compensado posteriormente; por lo que, se evidencia que el beneficio otorgado por convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados ha sido extendido en el año 2021 a trabajadores no afiliados.

1.6 Con fecha 27 de septiembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 415-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE y N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La Imputación de Cargos data del día 13 de marzo de 2020, siendo notificados el 12 de noviembre de 2020, es decir 10 meses después de la emisión de dicho documento, fecha excesiva y fuera del plazo otorgado por la normativa vigente, por lo que el procedimiento habría caducado por haber superado el plazo máximo de nueve meses para resolver el procedimiento sancionador.
- ii. El sindicato de trabajadores del Club Internacional es un sindicato minoritario, por lo que conforme al VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, la regla para extender los efectos de un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, es que el empleador decida extender a los demás trabajadores siempre y cuando se refieran a beneficios laborales más favorables al trabajador.
- iii. La Ley de Relaciones Colectivas establece que un convenio puede ser aplicable a terceros que hayan pactado con anterioridad por costumbre un beneficio laboral o condición de trabajo favorable, "...así se estaría privando a los colaboradores que ya usaban este beneficio por ser un derecho adquirido con el tiempo, por lo que la libertad de sindicalización es una condición que se reconoce respetada por el

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Relaciones colectivas (sub materia: Libertad Sindical – Licencia Sindical, Cuota Sindical, entre otros).

empleador y que no se ha visto vulnerada por ningún acto de la administración interna de la organización”.

- iv. El inspector comisionado no ha revisado ni valorado los antecedentes que dieron lugar al denominado “Horario de Verano”, acreditándose la existencia de éste desde el año 2016 conforme lo sostienen las papeletas de autorización de salidas remitidas.
- v. Conforme lo ha señalado la jurisprudencia, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento no prohíben que el empleador extienda los alcances de un convenio a trabajadores que no sean beneficiados.

1.7 Mediante Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 10 de enero de 2022², la Intendencia Regional de Arequipa resolvió infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. El procedimiento administrativo sancionador se inició de oficio el 12 de noviembre de 2020 con la notificación de la Imputación de Cargos, junto con el Acta de Infracción, por lo que el plazo máximo para emitir pronunciamiento vencía el 28 de enero de 2022. Considerando que el 26 de junio de 2021 se emitió la Resolución de Sub Intendencia N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, notificada el 28 de junio de 2021, por lo que se encuentra dentro del plazo establecido por la normatividad.
- ii. EL VIII Pleno Jurisdiccional Supremo no valida la concesión de un beneficio económico al personal no sindicalizado en cualquier contexto, sino que faculta a la extensión de los alcances del convenio por decisión del empleador. Así, el Tribunal de Fiscalización Laboral a través de la Resolución N° 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, ha señalado que “el convenio colectivo minoritario sí tiene una eficacia personal limitada a sus afiliados y lo que podría operar sería una extensión unilateral por figuras distintas a la convención colectiva”.
- iii. La generalización del beneficio adquirido de uso del horario de verano sin compensación afecta al sindicado recurrente, ya que al permitir que el personal no sindicalizado pueda hacer uso de dicho horario sin efectuar la compensación que corresponde desincentiva de manera indirecta que los trabajadores se afilien a un sindicato, al no observarse ninguna ventaja en ejercer su derecho a la libertad sindical.
- iv. A su vez, se ha vulnerado el principio de igualdad al haber tratado igual a los trabajadores que no se encontraban afiliados al Sindicato. Respecto de la pretendida falta de valoración de los antecedentes que dieron lugar al llamado “Horario de Verano”, sosteniendo que éste era en realidad un derecho adquirido de los todos los trabajadores de la empresa, cabe señalar que mediante el poder de dirección de la impugnante se realizó la ampliación del beneficio del horario de verano sin compensación a los no sindicalizados, generando un efecto negativo en este sindicato al realizar una diferencia subjetiva inválida, otorgando un trato preferente a trabajadores.
- v. Por tanto, el empleador incurrió en actos antisindicales que afectan la libertad sindical, ya que, el extender el referido beneficio de horario a personal no sindicalizado desincentiva de manera indirecta a que los trabajadores se afilien a un sindicato y de manera directa en la desafiliación de los trabajadores sindicalizados.
- vi. Por ello, al no haberse producido agravio alguno que devengue de la resolución apelada, y al haber sido expedida conforme a ley, corresponde confirmar la sanción impuesta.

1.8 Con fecha 01 de febrero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP.

1.9 La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORÁNDUM N° 102-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 09 de febrero de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en

adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta

² Notificada a la impugnante el 12 de enero de 2022. Ver folios 118 del expediente sancionador.

³ “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.”

⁴ “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.”

⁵ “Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras (...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento. El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.”

⁶ “Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL. Artículo 17.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.

⁷ “Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno. Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”

facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

3.2. Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3. El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.

3.4. En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

3.5. En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DEL CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que el CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, que confirmó la sanción impuesta de S/ 43,537.50 por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución, el 13 de enero de 2022.

4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por el CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 01 de febrero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando lo siguiente:

- i. Solicita se revoque la resolución de Intendencia, por aplicación errónea del numeral 3 del artículo 25 y 48 del RLGIT.
- ii. Así, sostiene que existe un vicio en la Resolución de Sub Intendencia N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, sin que la Intendencia se pronuncie sobre este extremo al momento de resolver el recurso de apelación, pese a ser uno de los argumentos centrales de dicho recurso.
- iii. A la fecha de la interposición de la denuncia por parte del Sindicato, éste contaba con un total de 41 afiliados, de un total de 63 trabajadores en enero y 66 trabajadores en febrero de 2020, acreditándose que en realidad eran un sindicato mayoritario, siendo de aplicación lo señalado en el artículo 4 del reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: los

sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores en su ámbito representan también a los trabajadores no afiliados en dicho ámbito. Por tanto, la extensión de los beneficios a empleados no sindicalizados no se encuentra proscrita.

- iv. El VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional acordó como regla general que no se podrá extender los efectos de un Convenio Colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos empleados que no estén afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, estableciéndose dos excepciones a tal prohibición: i) que el propio convenio autorice en forma expresa o que consigne que dejan a discreción del empleador la extensión de los derechos negociados; y, ii) cuando el empleador decida unilateralmente extender a los demás empleados siempre y cuando se refieran a beneficios laborales más favorables al trabajador.
- v. Por ello, en caso se sostenga que el Sindicato constituye uno minoritario, CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA hizo extensivo el beneficio unilateralmente en conformidad con el Pleno Jurisdiccional haciendo uso de su poder de dirección y de su libertad de organización.
- vi. Tal medida no busca promover la no afiliación al Sindicato reclamante, por el contrario, todos los empleados de la empresa están en la posibilidad de constituir y/o afiliarse a un sindicato.
- vii. A su vez, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo reconoce que todas las organizaciones sindicales están facultadas para poder negociar vía convenio colectivo, en representación de un grupo de empleados afiliados que serían beneficiados, sin que ello signifique que por efectos de dicho convenio no le sean aplicables a terceros que hayan pactado con anterioridad o por costumbre un beneficio laboral o condición de trabajo favorable, pues se estaría privando a colaboradores que ya gozaban de este beneficio por ser un derecho adquirido con el tiempo.
- viii. Por ello, amparándose en lo establecido en el VIII Pleno Jurisdiccional, en caso se considerase que el sindicato constituye uno minoritario, se ha otorgado el beneficio “Horario de Verano” a los empleados no sindicalizados, sin que haya existido vulneración de la norma o menoscabo de algún derecho.
- ix. No se han valorado los antecedentes que dieron lugar al horario de verano, el cual no nace en el Acta de Inspección, sino que éste ya se encontraba en aplicación a manera de permisos otorgados los sábados, que en verano se daba a los empleados con cargo a compensarlo. Tampoco se ha tomado en cuenta la misma redacción del acuerdo que refiere: dejar sin efecto dicho beneficio (Viaje a la playa) y otorgar dos sábados libres sin pago de horas “Horario de verano”, es decir, éste se otorgaba en vez del viaje a la playa y el horario de verano que ya estaba instituido, sería sin compensación. Y de la propia redacción se infiere que ya se encontraba instituido un viaje a la playa con anterioridad a que fuese establecido por el Convenio Colectivo.
- x. Así, el viaje a la playa ya era un derecho del que gozaban todos los empleados del CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA, que si bien el Sindicato trató de incluir en la negociación colectiva de 2018-2019, ya que su creación fue el 05 de diciembre de 2017, el Sindicato para dicho momento no tenía negociaciones colectivas y todos sus derechos provenían de la costumbre, entre ellos el viaje a la playa.
- xi. Por ello, sostienen que el “Horario de Verano” ha sido aplicado antes de tener un acuerdo pactado con el Sindicato, ofreciendo como pruebas las papeletas de autorización de salida que datan del año 2016 presentadas como nueva prueba en el recurso de reconsideración.
- xii. Era política del Club el otorgar a sus empleados, desde el año 2016 y mucho antes, un “Horario de Verano” que en un primer momento costaba el transporte a determinada playa, para posteriormente otorgar dos sábados de enero y dos sábados de febrero a sus empleados para que disfruten este tiempo.
- xiii. De la redacción de la Resolución de Sub Intendencia N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, se observa que el beneficio “Horario de Verano” se encontró

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14

regulado primeramente en el Acta de Reunión de fecha 14 de diciembre de 2018 suscrito entre la impugnante y el Sindicato, documento que obra a folios 45 y 46 del expediente inspectivo y posteriormente en el Convenio Colectivo período mayo 2019-abril 2020, en cuya cláusula décimo cuarta se consigna lo siguiente: "El CLUB conviene en otorgar a sus trabajadores sindicalizados, en los meses de enero y febrero, dos sábados libres al mes sin pago de horas extra, bajo cronograma de cobertura elaborada y previa coordinación con RRHH", por lo que el beneficio fue concebido en un Acta de Reunión de manera inicial, no constituyendo un Convenio Colectivo. El horario de verano se venía aplicando desde el año 2016, como se aprecia en las papeletas que datan del año 2016.

- xiv. La conducta no puede subsumirse o calificar como una infracción, menos aún, cuando en las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador se requirió mayor información para que los inspectores y sub intendencias tengan total certeza de que se estaba afectando la libertad sindical y promoviendo la no afiliación, hechos que resultan falsos, pues el beneficio de verano ya se otorgaba desde antes de la constitución de un Sindicato en el Club.
- xv. No se ha motivado adecuadamente el porqué de la imposición de la multa a la impugnante, toda vez que no se ha acreditado la comisión de las conductas infractoras alegadas.
- xvi. Existe una seria deficiencia procesal, al consignarse como supuesto de sanción el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, el cual establece diversos supuestos en los cuales se puede configurar la infracción, sin identificarse el tipo administrativo en el cual se incurrió.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De los Convenio Colectivos, los sindicatos existentes y el "Horario de verano"

6.1 De la revisión del expediente inspectivo, se identifica que en la organización de la impugnante coexisten dos organizaciones de trabajadores: por un lado, el "Sindicato de Empleados Club Internacional Arequipa" (en adelante **SIEMCIA**), fundado el 5 de diciembre de 2017, y por otro lado el Sindicato de Trabajadores Club Internacional Arequipa (en adelante, **SITRACIA**), fundado el 11 de noviembre de 1970, contando ambos sindicatos con acuerdos referidos al beneficio denominado "Horario de Verano". Según declaración de la impugnante (a través del recurso de revisión), el SIEMCIA contaba en febrero de 2020 con sesenta y seis (66) afiliados y el SITRACIA con ochenta y cuatro trabajadores (84), según Carta N° 118-2019.SITRACIA, del 27 de diciembre de 2019 (obrante a folios 15 del expediente inspectivo), de un total de doscientos sesenta y dos (262) trabajadores registrados en planilla.

6.2 Así, obra a folios 26 y siguientes del expediente inspectivo el Convenio Colectivo Período Mayo 2018 - Abril 2019, celebrado entre el SIEMCIA y la impugnante el 31 de octubre de 2019, en cuyo contenido no se contempla el beneficio denominado "Horario de verano", comprendiéndose únicamente conceptos de asignación por movilidad, incremento de remuneraciones, entre otros montos; contándose con una Adenda del 8 de noviembre de 2018 (página 31 del expediente inspectivo), por medio de la cual se reduce el número de uniformes a entregar a los afiliados a dicho sindicato (énfasis añadido).

6.3 Posteriormente, mediante Acta de Reunión del 14 de diciembre de 2018, obrante a folios 45 del expediente inspectivo, se dejó constancia del acuerdo entre el SIEMCIA y el CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA con respecto del Horario de Verano:

Figura N° 01: Correo del 10 de enero de 2020

3. Viaje a la playa (movilidad)

SE ACUERDA DEJAR SIN EFECTO DICHO BENEFICIO Y EVITAR EL COSTO POR MOVILIDAD Y OTORGAR DOS SÁBADOS LIBRES SIN PAGO DE HORAS POR EL HORARIO DE VERANO EN LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO, DEBIENDO LAS OFICINAS COORDINAR PARA NO QUEDAR DESATENDIDAS.

6.4 Obra a folios 4 del expediente inspectivo el "Convenio Colectivo Período Mayo 2019-Abril 2020" celebrado el 6 de agosto de 2019 entre el SIEMCIA y la impugnante, vigente del

1 de mayo de 2019 al 30 de abril de 2020, en cuya cláusula Décimo Cuarta, denominada "Horario de Verano" se consigna que el CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA otorgará a sus trabajadores empleados sindicalizados, en los meses de enero y febrero, dos sábados libres al mes sin pago de horas extra (entiéndase, "sin compensación de horas extra"), bajo cronograma de cobertura elaborado y con previa coordinación con Recursos Humanos:

Figura N° 02: Cláusula referida al Horario de Verano – convenio colectivo entre la impugnante y SIEMCIA

DÉCIMO CUARTO.- HORARIO DE VERANO

El CLUB conviene en otorgar a sus trabajadores empleados sindicalizados, en los meses de enero y febrero, dos sábados libres al mes sin pago de horas extras, bajo cronograma de cobertura elaborado y previa coordinación con RR.HH.

6.5 Posteriormente, mediante Carta N° 118-2019-SITRACIA, del 27 de diciembre de 2019, el SITRACIA solicitó a la impugnante que no extienda los beneficios logrados para los trabajadores no afiliados, entre éstos el "Horario de Verano"; reiterándose mediante Carta N° 010-2020.SITRACIA, del 15 de enero de 2020 que se abstengan de otorgar el beneficio del "Horario de Verano" a trabajadores no afiliados, conforme lo manifestó la impugnante a través del correo electrónico remitido por la Asistente Social, el 10 de enero de 2020 a todo el personal del CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA, en los siguientes términos:

Figura N° 03 Correo del 10 de enero de 2020

Buenas tardes el presente es para hacer de su conocimiento que por disposición de Gerencia el horario de Verano, se considerará por 04 horas, es decir que el personal que tome el día (08 horas laborales), será considerado como beneficio del horario de verano: del mes, de lo contrario, deberá compensar las 04 horas restantes.

Atentamente,

6.6 A su vez, mediante Carta N° 05-2020/SIEMCIA, del 15 de enero de 2020, el SIEMCIA le comunicó a la impugnante que no podía extender el beneficio del horario de verano a personal no sindicalizado (y a su vez, mediante Carta N° 04-2020/SIEMCIA, del mismo día, comunicó que no debería de extender los beneficios de la asignación por educación de 22 a 24 años).

6.7 Estos hechos se condicen con lo señalado en el punto sexto de la sección IV del Acta de Infracción (Hechos constatados), donde el inspector comisionado concluye que "...de la verificación de papeletas de salida, este beneficio fue solicitado y autorizado por el empleador, respecto al personal no afiliado al Sindicato de Empleados del Club Internacional Arequipa", situación que —de acuerdo a los documentos antes reseñados— no se limita únicamente hacia el SIEMCIA, sino también hacia el SITRACIA, al extender un beneficio que había sido obtenido también a través de la negociación colectiva a favor de los afiliados a aquella otra organización sindical minoritaria.

6.8 Por otro lado, de la revisión de las papeletas de autorización de salida del año 2016 correspondientes a los trabajadores Vega Osorio, Centurión Rivas, Ugarte Castillo y otros —mediante los cuales la impugnante pretende acreditar que dicha práctica fue preexistente al Convenio Colectivo celebrado con el SIEMCIA— se aprecia que estas consignan la compensación de horas dejadas de trabajar, situación distinta al acuerdo celebrado con el SIEMCIA, respecto del goce de este horario de salida adelantado sin compensación del tiempo dejado de trabajar, tal y como —en su oportunidad— lo resolvió la Resolución de Sub Intendencia N° 415-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, del 3 de septiembre de 2021, al declarar infundado el recurso de reconsideración a través del cual se actuaron como pruebas nuevas las referidas boletas.

6.9 En vista de lo analizado, con relación a la prueba actuada en el caso, valorada y referida en la motivación de la resolución impugnada mediante el recurso de revisión, esta Sala concuerda en el hecho de que las boletas consignadas no logran desvirtuar la conducta identificada por los inspectores comisionados —y refrendada a través de las comunicaciones del SIEMCIA y el SITRACIA— respecto de la extensión de beneficios logrados por convenios colectivos de sindicatos minoritarios a los trabajadores no afiliados.

6.10 Por el contrario, no se ha logrado acreditar que el horario de verano objeto de regulación en los convenios colectivos haya sido una costumbre laboral preexistente a los acuerdos con los sindicatos, toda vez que el beneficio otorgado durante el año 2020 a todos los trabajadores —independientemente de su afiliación sindical— es sustancialmente distinto al contenido de las papeletas de autorización del año 2016 remitidas por la impugnante, razón por la cual no puede sostenerse válidamente que se trata de beneficios semejantes.

De la extensión del convenio colectivo denominado “minoritario” a trabajadores no afiliados a éste.

6.11 Conforme lo precisa el expediente inspectivo, la autoridad instructora y los órganos del procedimiento sancionador, el SIEMCIA es un sindicato minoritario dentro de la organización. De igual modo, durante la tramitación del presente procedimiento administrativo sancionador, la impugnante reconoció —a través de su recurso de apelación, obrante a folios 93 y siguientes del expediente sancionador— que el sindicato denunciante era uno minoritario, buscando justificar la extensión de los beneficios celebrados entre esa parte empleadora y la citada organización de trabajadores, conforme con lo dispuesto en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, sosteniendo que extendía de manera unilateral y a los demás trabajadores, beneficios más favorables a los últimos.

6.12 Posteriormente, con la interposición del recurso de revisión, el administrado cambió su posición, señalando que el sindicato denunciante constituía “indudablemente” el sindicato mayoritario dentro de su organización, sin acompañar documentación suficiente que respaldase tal afirmación o que desvirtuara lo constatado en el Acta de Infracción sobre el particular, cuestión sobre la cual el artículo 16 de la LGIT extiende la presunción de certeza.

6.13 Estando a lo señalado, importa analizar los argumentos planteados por la impugnante, referidos a los alcances de la Resolución N° 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 12 de octubre de 2021 invocada, así como los criterios establecidos en la Casación Laboral N° 20956-2017-LIMA, y el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional referidos a la posibilidad de otorgar unilateralmente los beneficios de convenios colectivos de eficacia limitada a trabajadores no sindicalizados, entendiéndose a convenios colectivos minoritarios.

6.14 Así, la resolución en cuestión de la Primera Sala de este Tribunal sostuvo que la extensión de los efectos del convenio colectivo minoritario a trabajadores no sindicalizados no tendría “...la misma naturaleza que la extensión de dichos efectos en caso de estar frente a un convenio colectivo mayoritario de eficacia personal general”, por lo que si bien no “...existe una norma expresa que impida la extensión de los efectos del convenio colectivo minoritario, sí se encuentra expresamente establecido que el convenio colectivo minoritario tiene una eficacia personal limitada a sus afiliados y lo que podría operar sería una extensión unilateral por figuras distintas a la convención colectiva”. En el análisis crítico al que esta instancia de revisión está obligada con respecto a sus pronunciamientos, cabe referir que dicha extensión unilateral no resulta consistente con el Sistema Jurídico, por constituir un acto derivado no de la libertad de empresa (en tanto que no sustancia una facultad sustantiva de tal libertad) sino del poder privado del empleador que se debe a un propósito que no pondera debidamente al componente protegido de los derechos de libertad sindical en concurso.

6.15 A su vez, la Casación Laboral N° 20956-2017-LIMA, en el décimo sexto considerando precisa que “siendo pagos de naturaleza diferente el Bono de Integración y el Bono por Cierre de Pliego, el hacer extensivo el pago del primer beneficio nombrado a los trabajadores sindicalizados por considerarlo discriminatorio, constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa”. Lo prescrito en esta Casación es equívoco para analizar casos como el que es materia de la competencia de esta Sala. Es preciso establecer que la libertad sindical negativa es un derecho de contenido tutelar comprendido en la “libertad sindical individual”. De esta forma, con ella se protege “el derecho de los trabajadores de mantenerse “indiferentes” (no incorporándose o desligándose) frente al hecho sindical, sin que ello les pueda afectar negativamente en cualquier terreno”.⁹ En un caso de análisis sobre la extensión de los beneficios de un convenio colectivo minoritario, la referencia a un ejercicio negativo de la libertad sindical resulta cuando menos polémica, toda vez que esta

alusión descuida el hecho de que quienes no están afiliados a un sindicato podrían, de hecho, haber decidido permanecer indiferentes a la sindicación, podrían haberse desafilado del sindicato (por decisión autónoma o bajo la influencia de otro agente interesado) o simplemente podría ser personal que se encontrase en una situación tal que haga difícil la sindicación, como ocurre con los trabajadores sujetos a contratos a plazo determinado (sujetos a renovación), quienes podrían temer (fundada o infundadamente) la actuación de alguna represalia por la sindicación.

6.16 Por su lado, el VIII Pleno Jurisdiccional precisa que “no se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario de forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los beneficios del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador”. El criterio sentado por el citado acuerdo plenario no vincula a la Administración del Trabajo, por cuanto su alcance carece de efectos vinculantes en particular y su motivación resulta inadecuada para resolver el problema jurídico existente, a la luz de las consideraciones de esta Sala, expuestas en los siguientes puntos de esta resolución.

6.17 En primer lugar, estas interpretaciones contravienen lo dispuesto en los artículos 9 y 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR¹⁰ y el artículo 34 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR¹¹, según los cuales el convenio que suscriba el sindicato que no afilia a la mayoría de trabajadores y tiene la condición de sindicato minoritario, alcanzará únicamente a sus afiliados.¹² Este bloque de legalidad está definido por el reconocimiento de la garantía de la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva y la afirmación de la fuerza vinculante del convenio

⁹ VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (2010). La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: Plades - OIT - Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 96.

¹⁰ Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR Artículo 9.-

(...)

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados (el resaltado es nuestro).

Artículo 46.-

(...)

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

¹¹ Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 011-92-TR

Artículo 4-A.- Representación sindical en materia de negociación colectiva En materia de negociación colectiva, cuando el sindicato no afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, representa únicamente a sus afiliados de conformidad con lo previsto en el artículo 9 de la Ley

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 aquella; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 50. 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.

¹² Este mismo sentido interpretativo ha sido reforzado recientemente, conforme con lo señalado en el artículo 4-A (de reciente incorporación a través del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, publicado el pasado 24 de julio de 2022).

colectivo, así como el reconocimiento del derecho de huelga, conforme con el artículo 28 de la Constitución.

6.18 Esta prohibición de extender los beneficios del convenio colectivo de eficacia limitada por ser celebrado con un sindicato minoritario expresa un bloque de legalidad definido por las normas constitucionales e infraconstitucionales citadas en el numeral precedente. Ello se condice con la naturaleza jurídica del convenio colectivo, reseñada en el Informe N° 039-2012-MTPE/2/14, del 12 de octubre de 2012 de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:

“Con relación a la naturaleza jurídica del convenio colectivo, inicialmente la doctrina clásica contempló dos teorías: la teoría contractualista (definida por quienes consideraban que aquella nueva figura se asemeja más a los contratos); por otro lado, la teoría normativa, la cual sostenía que el convenio colectivo se asemeja más a una norma jurídica, propiamente. Sin embargo, la doctrina laboralista se decidió por considerar al convenio colectivo como una nueva categoría jurídica con sus características y particularidades. Ello, puede ser mejor entendido en palabras de Carnelutti, quien señaló que el convenio colectivo “es un instrumento híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato”

6.19 Por ello, a través del Informe en mención se recoge la pragmática del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT de la forma siguiente:

“...el Comité de Libertad Sindical ha señalado que cuando un convenio colectivo se extiende a los trabajadores no sindicalizados ella no vulneraría el derecho a la libertad sindical siempre que dicho convenio haya sido celebrado por la organización sindical más representativa. Caso contrario cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada nos encontramos ante escenario distinto, pues la misma no goza la representatividad de los trabajadores, por ello, una decisión como tal desincentivaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la misma pues de igual modo gozarán de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebra dicho sindicato”.

6.20 Así, el referido informe de opinión técnica de la Dirección General de Trabajo concluye que “...la extensión de los beneficios de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados constituiría una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente a la libre afiliación...”, pudiendo incluso fomentar la desafiliación de los trabajadores del sindicato en cuestión.

6.21 El modelo plural de relaciones colectivas vigente ha establecido como criterio de determinación de la representatividad sindical al número de afiliados de una cierta organización de trabajadores. Conforme con la dogmática, se puede apreciar que “la eficacia del convenio colectivo puede ser general o *erga omnes*, si se aplica a todos los trabajadores —sindicalizados o no— comprendidos en la correspondiente unidad de negociación; o limitada, si solo se aplica a los trabajadores que se encuentren afiliados a la organización que lo suscribió”.¹³ También conforme con la dogmática, la determinación de criterios de representatividad permite la selección de algunas organizaciones de trabajadores para la legitimación de ciertos actos o —como en el tema analizado en esta resolución— para la producción de ciertos efectos jurídicos.¹⁴

6.22 Como puede comprobarse, la doctrina, con base constitucional, ha subrayado que, por aplicación sincronizada de los artículos 9, 46 y 47 de la LRCT, se pueden producir las siguientes variables con respecto a la representatividad y los efectos del convenio colectivo de trabajo resultante en el nivel de empresa:

6.22.1 Un sindicato que afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores tiene facultades para negociar por todas las personas comprendidas en ese ámbito, pudiendo extenderse los efectos del convenio a todos los trabajadores (eficacia general) o solo a los afiliados a la organización sindical mayoritaria (eficacia limitada), según la naturaleza de los beneficios y lo que hayan previsto los sujetos colectivos (empleador y sindicato).

6.22.2 Un sindicato minoritario, que no representa a la mayoría absoluta de trabajadores, puede negociar la suscripción de convenios colectivos de eficacia limitada, esto es, de aplicación exclusiva con respecto a sus afiliados.

6.22.3 Varios sindicatos minoritarios tienen representatividad para negociar por todos los trabajadores

del ámbito, si aquellas organizaciones coaligadas alcanzan a ser la mayoría dentro del ámbito correspondiente. En cambio, si no hay coalición, cada sindicato minoritario podrá negociar por separado y cada convenio se extenderá exclusivamente a sus afiliados.

6.22.4 De coexistir un sindicato mayoritario y uno o más sindicatos minoritarios, aquel que afilia a la mayoría absoluta del ámbito, tendrá representatividad, pudiendo negociar por todos los trabajadores y, de celebrarse un convenio colectivo de trabajo, este tendrá eficacia general.

6.23 La pragmática del Comité de Libertad Sindical sobre este particular precisa como asunto relevante para establecer que la distinción entre las organizaciones más representativas y las demás organizaciones “...no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87”.¹⁵ Esta protección de los derechos e intereses tutelables de la organización sindical minoritaria pasan por afirmar a la libre sindicación y a la protección contra actos antisindicales (por discriminación directa o indirecta) como manifestaciones necesarias desde una noción interdependiente de los derechos fundamentales que integran a la autonomía colectiva.

6.24 Por ello, la extensión de los efectos del convenio minoritario a trabajadores no sindicalizados, sí constituye una vulneración al derecho a la libertad sindical, reconocida de manera expresa en la legislación nacional, en tanto que su garantía es amenazada por dicha práctica, sea que el empleador la despliegue con voluntad de mellar este derecho o sin ese objetivo.

6.25 En tal sentido, corresponde confirmar la infracción antes referida, debiéndose declarar infundado en este extremo el presente recurso de revisión.

De la supuesta falta de precisión en el tipo infractor y los alegatos referidos a la valoración de los descargos presentados por la impugnante

6.26 Finalmente, respecto de la presunta imprecisión en la sanción impuesta, esta Sala identifica que el cuadro de infracción previsto en la resolución de sanción (Resolución de Sub Intendencia N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, del 26 de junio de 2021, si consigna la conducta proscrita al señalar: “Extender beneficios pactados por convención colectiva a trabajadores no sindicalizados, promoviendo la no afiliación y la desafiliación sindical en perjuicio del Sindicato”, no siendo amparable este extremo del recurso de revisión.

6.27 Con relación al tipo sancionador contenido en el inciso 25.10 del artículo 25 del RLGIT, se aprecia que dicha norma establece, en efecto, diversos supuestos. Sin embargo, en el presente caso, se analiza el hecho concreto que es la comisión de actos que afectan la libertad sindical de la organización de trabajadores, tales como aquellos que promuevan la desafiliación de la misma. Conforme a lo determinado en el Acta de infracción, el acto objeto de reproche administrativo consiste, específicamente, en la extensión de beneficios contemplados en un convenio colectivo de trabajo de eficacia limitada hacia el personal no afiliado al sindicato minoritario. Por esa razón se propuso la sanción administrativa, subsumiéndose dicho comportamiento en la norma sancionadora correspondiente.

6.28 Puede observarse que el inciso 25.10 del artículo 25 del RLGIT sanciona como “muy grave” a las infracciones consistentes en:

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:

(...)

25.10 La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una

¹³ BOZA PRÓ, Guillermo (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 127.

¹⁴ ERMIDA URIARTE, Oscar (1991), citado por VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo (2010). *Op. cit.*, p. 160.

¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). *La Libertad sindical*. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Sexta Edición – Ginebra: OIT. Párrafo 525.

organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos. (énfasis añadido)

6.29 Es decir, puede advertirse que el tipo contenido en el inciso 25.10 del artículo 25 del RLGIT está compuesto por una premisa suficiente que, leída con la consecuencia jurídica prescrita, puede entenderse de la siguiente manera: “[son muy graves las infracciones consistentes en la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores”. Por ende, la extensión de beneficios del convenio colectivo de trabajo de eficacia limitada a los no afiliados al sindicato minoritario está contemplada en esta premisa del tipo sancionador de forma suficiente, infracción que es sancionada con la graduación máxima en el ordenamiento administrativo laboral. La subsunción de la extensión de los beneficios de un convenio colectivo de eficacia limitada a los no afiliados al sindicato minoritario pactante es viable dentro de este extremo del tipo sancionador por cuanto la práctica objetada en el presente expediente sancionador es una que afecta, per se, la libertad sindical, conforme a lo desarrollado en los considerandos anteriores.

6.30 Adicionalmente, el desarrollo ejemplificativo referido a la “promoción de la desafiliación de la organización sindical” añade a esta premisa un supuesto concreto, por lo que, para esos casos determinados, torna a la afirmación descrita en el párrafo anterior como una “premisa mayor” con respecto a esta premisa menor, en específico. Así, la premisa menor, añadida a la premisa mayor a título de desarrollo ejemplificativo, arroja la siguiente fórmula: “[la promoción de la desafiliación a la organización sindical actúa como una infracción muy grave por consistir en la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores”. Entonces, de igual forma, la subsunción de los hechos determinados en este caso resultaría, incluso, viable en esta fórmula del inciso 25.10 del artículo 25 del RLGIT por cuanto la práctica objetada despliega efectos que tienden a promover la desafiliación, al dejarse sin base tangible a la utilidad de la afiliación para los trabajadores que podrían sindicalizarse, dada la extensión de los beneficios del sindicato minoritario por acción unilateral del empleador.

6.31 En similar sentido, se observa que tanto la Sub Intendencia de Resolución, así como la Intendencia, han absuelto cada uno de los alegatos y argumentos de defensa planteados por la impugnante en los recursos impugnativos, no siendo amparable el extremo referido a un defecto en la motivación o en la valoración de los actuados y de los escritos presentados por la impugnante. Esta Sala acoge el razonamiento expresado por las instancias anteriores, conforme a la motivación de sus decisiones en el presente procedimiento sancionador.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

Nº	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y calificación
1	Relaciones Laborales	Extender beneficios pactados por convención colectiva a trabajadores no sindicalizados, promoviendo la no afiliación y la desafiliación sindical en perjuicio del Sindicato.	Numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

VIII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

8.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1

del artículo VI del título preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

En tal sentido, atendiendo al derecho constitucional a la libertad sindical, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que el criterio contenido en los fundamentos 6.22, 6.29 y 6.30 de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 10 de enero de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 093-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 01-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, en todos sus extremos.

TERCERO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO.- ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios establecidos en los fundamentos 6.22, 6.29 y 6.30 de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

QUINTO.- PRECISAR que el precedente administrativo de observancia obligatoria antes mencionado debe ser cumplido por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

SEXTO.- Notificar la presente resolución al CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA, y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

SÉPTIMO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Jessica Alexandra Pizarro Delgado
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral