

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Facultad de Derecho



Un paso hacia adelante y dos para atrás:
Informe sobre la Casación Laboral N° 24304-2019-LIMA

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título
profesional de Abogado

Autor:

Joaquín Santiago Briones Zegarra

Asesor:

Willman Cesar Meléndez Trigoso

Lima, 2022



Dedicatoria

A mi padre y a mi hermano,
por todo su amor, siempre.

RESUMEN

El presente informe analiza la Casación Laboral N° 24304-2019-LIMA, emitida a inicios del 2022. En esta resolución, la Corte Suprema se pronuncia sobre la extensión unilateral de los beneficios pactados en un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario. Concretamente, en el caso se examinó el otorgamiento del bono por cierre de pliego que, sólo con una distinta denominación, fue entregado a los trabajadores no sindicalizados a largo de los años. Así, retrocediendo a un criterio jurisprudencial ya superado, el Colegiado admite la extensión de este beneficio afirmando que sólo se trataría de un derecho similar derivado de la voluntad empresarial.

A efectos de desarrollar los principales problemas jurídicos contenidos en esta decisión, se ha dividido este trabajo en tres secciones: planteamiento de hechos, identificación de los problemas, y su posterior análisis. En tal sentido, se recurre a la legislación, doctrina y jurisprudencia que se pronuncian sobre los problemas identificados. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones son presentadas.

Al margen de que –según se aprecia en el desarrollo del informe– rechazamos el vigente criterio de la Corte, el análisis de la resolución seleccionada es una oportunidad para corregir y avanzar hacia una línea jurisprudencial que garantice la efectividad de los derechos laborales. Por tal razón, como lo advierte el título de este trabajo, el objetivo en cualquier escenario es debatir y progresar, evitando en el camino dar pasos hacia atrás.

PALABRAS CLAVE

extensión unilateral del convenio colectivo – principio de igualdad – libertad sindical –
conducta antisindical

ABSTRACT

This report analyzes Supreme Labor Decision N° 24304-2019-LIMA, issued at the beginning of 2022. In this resolution, the Supreme Court rules on the unilateral extension of the benefits agreed in a collective bargaining with a minority union. Specifically, in the case was examined the granting of the bonus for closing bargaining, same which, only with a different denomination, was given to non-unionized workers over the years. Thus, going back to an outdated jurisprudential criterion, the Collegiate admits the extension of this benefit on the basis that it would only be a similar right derived from the business will.

In order to develop the main legal problems contained in this decision, this report is divided into three sections: statement of facts, identification of problems, and their subsequent analysis. Hence, legislation, doctrine and jurisprudence that rule on the identified problems are used. Finally, conclusions and recommendations are presented.

Regardless of the fact that we reject the current criteria of the Court –as can be seen in the development of the report–, the analysis of the selected decision is an opportunity to correct and move towards a jurisprudential line that guarantees the effectiveness of labor rights. For this reason, as the title of this report warns, the objective in any scenario is to debate and progress, avoiding taking steps backwards along the way.

KEY WORDS

Unilateral extension of collective-bargaining agreement – principle of equal treatment –
freedom of association– anti-union practices

ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	<i>Introducción</i>	1
2.	<i>Los hechos derivados de la Casación N° 24304-2019-LIMA</i>	4
3.	<i>Los problemas identificados</i>	7
4.	<i>Análisis y solución de los problemas</i>	8
4.1.	<i>La aplicación del principio de primacía de la realidad</i>	8
4.2.	<i>El principio de igualdad como justificante para un trato desigual</i>	10
4.3.	<i>Extensión unilateral de un convenio colectivo de eficacia limitada</i>	13
4.3.1.	<i>El rechazo a la extensión unilateral</i>	13
4.3.2.	<i>La aceptación de la extensión</i>	15
4.3.3.	<i>El criterio de la Casación Laboral N° 24304-2019-LIMA</i>	18
4.4.	<i>Conservación de beneficios extendidos: ¿Configuración de costumbre o aplicación del principio de condición más beneficiosa?</i>	20
5.	<i>Conclusiones</i>	23
6.	<i>Recomendaciones</i>	25
7.	<i>Referencias bibliográficas</i>	26

1. Introducción

Uno de los temas desarrollados con poca claridad –y no con pocas contradicciones– a lo largo la jurisprudencia de la Corte Suprema consiste en la extensión unilateral de los convenios colectivos de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados. Así, a pesar de que, por regla general, los convenios celebrados por un sindicato minoritario solo despliegan sus efectos respecto a sus afiliados (eficacia personal limitada), la realidad evidencia que dicha regla no siempre se cumple.

Revisando la jurisprudencia emitida desde el año 2010 hasta la fecha, constatamos las distintas y contrarias posturas que el órgano de vértice del Poder Judicial ha adoptado sobre el particular. Para efectos prácticos, podemos diferenciar tres etapas en las que la jurisprudencia de la Corte Suprema ha variado a través del tiempo. Así, a partir de la Casación N° 2864-2009-LIMA, de fecha 28 de abril del 2010, se aprecia una primera línea jurisprudencial que, alegando la aplicación del principio de igualdad para evitar diferencias remunerativas, abiertamente “permite extender el pago de los beneficios económicos otorgados por convenciones colectivas de trabajo llevados a cabo por el único sindicato -minoritario- a los trabajadores no sindicalizados” (sumilla de la Casación Laboral N° 4115-2015-LIMA).

Sin embargo, en una segunda etapa, la Corte Suprema asume un criterio diametralmente opuesto. Tomando como hito la Casación N° 12885-2014-CALLAO, del 03 de agosto de 2016, la Corte rechaza la extensión del convenio celebrado por una organización sindical minoritaria, “pues permitirlo 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 celebre dicho sindicato” (considerando 23). En esta etapa, además, destaca la Casación N° 12901-2014-CALLAO, de fecha 26 de abril de 2017, toda vez que declara al criterio expuesto como de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores.

Ahora, cierto es que esta segunda postura fue luego atenuada, estableciéndose dos excepciones concretas que se presentan cuando: (i) en el propio convenio se pacte expresamente la extensión, o (ii) se trate del caso de un trabajador que en su momento estuvo impedido de afiliarse al sindicato¹. Al margen de ello, se mantiene, como regla general, el criterio que rechaza la extensión del convenio de eficacia limitada.

No obstante, posteriormente es posible identificar una tercera etapa que, lejos de continuar con la evolución jurisprudencial, retrocede un par de pasos y vuelve a habilitar la extensión unilateral de los beneficios de un convenio celebrado por un sindicato minoritario. Concretamente, en esta etapa ubicamos al VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, realizado el pasado 06 de agosto de 2019.

Como es ampliamente conocido, con una redacción confusa e incoherente, el referido Pleno indicó, por un lado, que “no se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario”; y, sin embargo, por otro, validó que el empleador pueda extender los efectos de dicho convenio al resto de trabajadores no afiliados (2019, p. 2)². A pesar de esta manifiesta contradicción, se desprende que la postura de los magistrados supremos –retornando al criterio de la primera etapa– fue la de nuevamente permitir a la parte empleadora la extensión unilateral de los beneficios de un convenio de eficacia limitada.

Es preciso señalar que tras la emisión del VIII Pleno siguieron emitiéndose algunas casaciones que continuaron con el criterio y excepciones propios de la segunda etapa. De igual forma, incluso antes de la adopción del Pleno, es posible identificar una casación que adopta la primera postura de la evolución jurisprudencial reseñada³. No obstante, creemos

¹ Este último supuesto, en estricto, no constituye una extensión de la eficacia de un convenio, sino la consecuencia de una conducta fraudulenta del empleador que impedía a un trabajador afiliarse al sindicato por no tener formalmente la condición de tal. Sin embargo, se destaca tal excepción en la medida que así fue entendida por la jurisprudencia de la Corte Suprema.

² Aunque para ello realiza la salvedad de que “se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador”.

³ Nos referimos a la Casación Laboral N° 20956-2017-LIMA, de fecha 13 de diciembre de 2018; la misma que, por cierto, guarda relación con la resolución materia del presente informe, según se precisará posteriormente.

conveniente mantener la distinción en etapas propuesta, ello exclusivamente con un propósito didáctico.

En esa línea, es posible graficar el vaivén de posturas de la jurisprudencia de la Corte Suprema a partir del siguiente cuadro:

ETAPA	¿Se permite la extensión de los efectos de un convenio de eficacia limitada?		CASACIÓN	FECHA
1	SÍ		2864-2009-LIMA	28.04.2010
			602-2010-LIMA	08.04.2011
			10766-2013-MOQUEGUA	07.05.2014
			11477-2013-CALLAO	12.05.2014
			4115-2015-LIMA	19.03.2016
			12597-2014-CUSCO	26.05.2016
2	NO	NO	12885 - 2014 CALLAO	03.08.2016
			3676 - 2015 CALLAO	29.03.2017
			12901-2014-CALLAO	26.04.2017
			4255-2017 LIMA	19.06.2017
	NO	NO, SALVO EXCEPCIONES	16995-2016-LIMA	24.10.2017
			117-2017 LIMA	18.07.2018
			662-2017-CUSCO	26.03.2019
			10724-2017-LIMA	03.07.2019
			19568-2018 LIMA	31.07.2019
			23175-2017 LIMA	02.10.2019
			18013-2018-LIMA	15.10.2019
			5448-2017-LIMA	08.01.2020
			28009-2017-LA LIBERTAD	09.01.2020
			17974-2018-LIMA NORTE	05.03.2020
			105-2018-LIMA	22.09.2020
			11878-2018-LIMA	07.04.2021
10540-2018-LIMA	07.04.2021			
3	SÍ, NUEVAMENTE		20956-2017-LIMA	13.12.2018
			VIII Pleno	06.08.2019
			24304-2019-LIMA	18.01.2022

Fuente: Elaboración propia

Como ejemplo más reciente de este maremágnum de pronunciamientos, tenemos a la Casación N° 24304-2019-LIMA, emitida a inicios del corriente año; la misma que es objeto del presente informe jurídico.

La elección de esta resolución obedece fundamentalmente a dos razones. En primer lugar, porque desarrolla un tema cuyo debate, si bien data desde hace más de una década, aún continúa generando controversia a nivel de doctrina y jurisprudencia. Por ello, aunque por momentos pareciera que la discusión ha concluido, pronunciamientos como la Casación escogida son prueba de lo contrario. La segunda razón responde más bien a características peculiares –mejor dicho, errores– de la resolución. Y es que al margen de coincidir con una u otra postura; el razonamiento expuesto recientemente por la Corte Suprema sencillamente evidencia un total desconocimiento de los principios básicos del Derecho del Trabajo.

Por lo anterior, el análisis de la resolución seleccionada es una oportunidad para corregir y avanzar hacia una línea jurisprudencial que garantice la efectividad de los derechos laborales. Así, como lo advierte el título de este trabajo, el objetivo en cualquier escenario es debatir y progresar, evitando en el camino dar pasos hacia atrás.

Con tal propósito, el presente informe se divide en tres secciones. En primer lugar, se establecen los hechos del caso que se desprenden de la resolución escogida. De esta manera, además, se realiza una brevísima reseña de los criterios que en primera y segunda instancia adoptó la judicatura hasta arribar al pronunciamiento en casación de la Corte Suprema. En segundo lugar, se identificará el problema principal que plantea la Casación N° 24304-2019-LIMA, así como los problemas conexos al mismo. En la tercera sección se analizan cada uno de los problemas identificados, para lo cual se recurre a la legislación, doctrina y jurisprudencia que hasta la fecha se han pronunciado respecto a los temas estudiados. Asimismo, en dicha sección se advierten y critican los errores en los que incurre la Corte. Finalmente, se establecen las conclusiones y recomendaciones del análisis efectuado.

2. Los hechos derivados de la Casación N° 24304-2019-LIMA

El proceso en cuestión fue iniciado por el Sr. Hermógenes Balladares Rosillo contra su empleadora, “Minera Barrick Misquichilca” (en lo sucesivo, Barrick), solicitando el pago

de beneficios derivados de convenios colectivos que, según indicó el demandante, se otorgaron exclusivamente a favor de trabajadores no sindicalizados.

El actor, quien se desempeñaba en el cargo de “Operador Multifuncional de Operaciones Mina III” desde el 13 de junio de 1998, se encontraba afiliado al sindicato minoritario de la empresa: Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la minera Barrick Misquichilca S.A. Huaraz (SUTRAMBAMISA).

Así, desde el año 2004, el sindicato y la empresa celebraron convenios colectivos de periodicidad trianual en los que se precisó que su ámbito de aplicación se circunscribía a los trabajadores afiliados al sindicato. A pesar de ello, el demandante alegó que ciertos beneficios colectivos se habrían abonado únicamente a trabajadores no sindicalizados. Por tal razón, con fecha 23 de octubre de 2017, el Sr. Balladares interpuso su demanda solicitando el pago de S/90,353.20, por conceptos de “Bono Único Especial MBM” y “Bono de Integración”.

Es necesario destacar que la pretensión del demandante se ciñó a los convenios colectivos cuya vigencia databa desde el 2004 hasta el 2019; mas excluyó expresamente de su cálculo al convenio por el periodo 2013-2016. Esto último se debió a que, de forma previa y por los mismos conceptos y periodo, el sindicato ya había interpuesto una demanda judicial contra la empresa⁴.

Por su parte, Barrick contestó la demanda afirmando que al actor sí se le habrían pagado ambos beneficios, pero bajo la denominación de “bono por cierre de pliego”, según lo pactado en los convenios colectivos. En esa línea, la empresa reconoció que los beneficios en cuestión se tratarían de un mismo concepto que, solo con distinta nomenclatura, fue otorgado a los trabajadores no sindicalizados.

⁴ Como resultado de este proceso se emitió la Casación Laboral N° 20956-2017-LIMA, referida en la nota 3 *supra*. Precisamente, el razonamiento equivocado de dicha resolución se repite en la Casación materia de análisis en este informe.

La demandada también justificó dicha extensión en el principio de igualdad, pues alegó que su objetivo era evitar políticas salariales distintas. Además, indicó que estaba obligada a continuar otorgando dicho concepto a los trabajadores no afiliados al sindicato, toda vez que se habría configurado una costumbre laboral.

En primera instancia, el Décimo Tercer Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima amparó la pretensión del demandante. Para el juzgador, el hecho de que la empresa se haya negado a exhibir las planillas solicitadas demostraba una conducta carente de colaboración procesal. A partir de ello⁵, y remitiéndose a la redacción de los convenios colectivos en cuestión, el A quo acogió la tesis del trabajador.

En segunda instancia, la Sala Revisora confirmó la sentencia apelada por la empresa. El Ad quem profundizó en cómo la extensión unilateral por parte de Barrick configuraba un acto antisindical, toda vez que constituía un incentivo económico a favor de la desafiliación sindical. Además, basándose en la propia declaración de los representantes de la demandada, así como en el monto de los conceptos pagados, la Sala estimó que los bonos se tratarían de un mismo concepto; siendo que no existe causa objetiva válida para dicha extensión unilateral.

Finalmente, Barrick interpuso recurso de casación, el mismo que fue resuelto a su favor. De esta manera, la Corte Suprema revocó las decisiones previas y declaró infundada la demanda.

Como ha quedado meridianamente establecido, la discusión principal en el caso se circunscribió a establecer si bajo la denominación de "bono de integración"⁶, resultaba válida la entrega del "bono por cierre de pliego" a los trabajadores no afiliados al sindicato. Al respecto, el Colegiado Supremo admitió la extensión de tal beneficio, pues –en sus palabras textuales– lo contrario “constituiría un error que desalentaría la posibilidad que el

⁵ El juez de la causa se remitió al artículo 29 de la Ley N° 29497 para presumir la tesis del actor.

⁶ Conforme alegó Barrick, el “Bono Único Especial MBM” cambió luego de denominación a “Bono de Integración”, tratándose del mismo concepto.

empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa”⁷.

Así, pese a que tanto el propio empleador, las instancias inferiores e incluso la misma Corte reconocen: (i) que se trató del mismo concepto –con la misma forma y monto– pero con distinto nombre, y (ii) que el empleador no está facultado a extender los alcances del convenio colectivo de eficacia limitada; el Colegiado Supremo estableció que dicha conducta no resulta antisindical ni vulnera principio de igualdad. En esa línea, la Corte ahora considera que nada impide al empleador “otorgar unilateralmente a favor de los trabajadores no sindicalizados derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo”⁸.

3. Los problemas identificados

En tal contexto, el principal problema que presenta el caso consiste en la posibilidad del empleador para extender unilateralmente los beneficios – específicamente, el bono por cierre de pliego– pactados en un convenio colectivo de eficacia limitada. Sin embargo, en dicho escenario también se presentan otros problemas de orden material y procesal. Así, en la medida que se reconoció –tanto por la parte empleadora como por el propio Colegiado– que los bonos en cuestión se trataban del mismo concepto con distinto nombre, ¿acaso no cabía la aplicación del principio de primacía de la realidad?. No obstante, la Corte estimó que se tratarían solo de derechos similares cuya entrega a los no sindicalizados es válida.

En la misma línea, es necesario establecer si acaso la conclusión fijada en la Casación N° 24304-2019-LIMA (en adelante, la Casación) resulta, en efecto, acorde al principio de igualdad; o si, por el contrario, aplica erróneamente el mismo. Adicionalmente, si bien la Corte Suprema estima que la conducta del empleador no es antisindical ni discriminatoria, la misma sí lo obliga a continuar otorgando estos beneficios de forma indefinida –incluso

⁷ Considerando 11 de la Casación objeto de este informe, cuya redacción repite de la Casación Laboral N° 20956-2017-LIMA.

⁸ Considerando 10 de la Casación objeto de este informe, que se cita textualmente también en las páginas siguientes.

sin la existencia de un nuevo convenio– a los no sindicalizados. Con ello, surge la interrogante sobre si ello supone una aplicación del principio de condición más beneficiosa o si, acogiendo la tesis de la demandada, ello responde a la configuración de una costumbre laboral.

A efectos de desarrollar cabalmente los problemas identificados, se propone su examen en el siguiente orden. Como punto de partida, se determinará la aplicación correcta del principio de primacía de la realidad para afirmar que los bonos en cuestión se trataban de un mismo concepto entregado tanto a trabajadores sindicalizados como a los no sindicalizados. En segundo lugar, nos detendremos en el contenido del principio de igualdad, a fin de establecer si el trato diferenciado entre trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato se encuentra justificado. Sobre la base de ello, luego examinaremos la postura asumida por la Corte Suprema respecto a la posibilidad de que el empleador extienda unilateralmente los efectos de un convenio colectivo de eficacia limitada. En dicho punto, inevitablemente sentaremos nuestra postura sobre el tema, siendo que a nuestro parecer –adelantamos– se trata de un acto claramente antisindical. Finalmente, –y aunque el Colegiado no haya sustentado el fundamento de este extremo de su fallo– analizamos si los trabajadores no sindicalizados que se beneficiaron con la entrega del bono mantienen el derecho a continuar percibiéndolo; ya sea por la configuración de una costumbre laboral, o por la aplicación del principio de la condición más beneficiosa.

Cabe indicar que, independientemente de los problemas antes detallados, la Casación presenta también severos vicios de motivación. Y es que, como se verá a lo largo del presente informe, esta adolece de una argumentación contradictoria, carente de lógica y que resulta incluso narrativamente incoherente. No obstante, hemos optado por no desarrollar específicamente estos errores en un apartado individual, pues estimamos que los mismos quedan plenamente evidenciados al tratar los problemas ya señalados.

Así las cosas, a continuación desarrollamos los problemas jurídicos de la Casación en el orden propuesto, para finalmente presentar las conclusiones y recomendaciones de nuestro análisis.

4. Análisis y solución de los problemas

4.1. La aplicación del principio de primacía de la realidad

En primer lugar, se debe determinar si los bonos bajo examen –“bono por cierre de pliego” y “bono de integración”– se tratan, en los hechos, de un mismo concepto. Para tales efectos, el principio de primacía de la realidad resulta fundamental.

Al respecto, es harto conocida la definición que Plá Rodríguez otorga a este principio, a tal punto que ha sido uniformemente adoptada por la jurisprudencia nacional⁹. Así, en palabras de este autor, “el principio de primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (1978, p. 242).

Por ello, si en determinado supuesto identificamos que dos bonos en realidad se tratan de un mismo concepto, se le deberá declarar como tal; independientemente de la nomenclatura que alguna de las partes le haya otorgado. Asumir lo contrario sería sencillamente desconocer e inaplicar el principio de primacía de la realidad.

Precisamente, en el caso bajo estudio constatamos la inaplicación este principio por la razón expuesta¹⁰. En concreto, el “bono de integración” tuvo la misma forma, monto y oportunidad de pago que el “bono por cierre de pliego”; debiendo ello ser suficiente para reconocer la identidad entre ambos conceptos. Por si fuese poco, el propio empleador reconoció que se trató del mismo concepto, tanto mediante comunicación cursada al sindicato, como mediante su declaración expresa en el proceso. Lo más grave de todo ello es que incluso la propia Corte Suprema dio cuenta de estos hechos, según se aprecia de los siguientes considerandos de la Casación:

⁹ Por todas, véase la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en: STC N^{os} 1944-2002-AA (fundamento 3), N^o 03710-2005-PA (fundamento 4) y 03146-2012-PA (fundamento 3).

¹⁰ Pese, incluso, a que la Sentencia de Vista sí se refirió a dicho principio como fundamento de su fallo.

Noveno. (...) La empresa empleadora mediante comunicado al Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima, de fojas ciento veinte a ciento veintiuno, informó que hizo extensivo el otorgamiento del “**bono de cierre de pliego**” a los trabajadores no sindicalizados, denominándolo “**bono de integración**”, el cual se desembolsó en las mismas oportunidades previstas en el Convenio Colectivo 2013 - 2016, de fojas veinticinco a treinta y dos, los beneficios acordados en los meses de setiembre dos mil trece y febrero dos mil catorce.

Décimo. Por otra parte, de acuerdo con las condiciones pactadas y los comunicados efectuados por el empleador, de fojas ciento catorce a ciento veintiuno, se encuentra acreditado que la empresa demandada extendió el “bono de cierre de pliego” a favor de los trabajadores no sindicalizados bajo la denominación de “bono de integración”, es decir el otorgamiento de ambos beneficios tendría la misma forma y monto (...).

Como se observa, en el plano fáctico se corrobora la identidad de tales bonos, siendo que: (i) coinciden en monto, forma y oportunidad, (ii) el empleador reconoció que se trató de un mismo concepto con distinta nomenclatura, e (iii) incluso la Corte Suprema dio cuenta de tales hechos. Al margen de ello, la Corte –en una abierta contradicción– luego considera que ambos bonos serían pagos de naturaleza diferente para así justificar la extensión de dicho concepto¹¹.

Sin perjuicio de posteriormente analizar cómo dicho acto de extensión resulta antisindical, es necesario establecer con total claridad que, por aplicación del principio de primacía de la realidad, el Colegiado Supremo debió reconocer que, solo con una distinta denominación, el “bono de integración” era en los hechos el “bono por cierre de pliego”.

Al margen de que este último bono –por su naturaleza y según el propio texto de los sucesivos convenios colectivos– se haya pactado exclusivamente a favor de los trabajadores afiliados al sindicato, Barrick decidió extenderlo hacia los trabajadores no sindicalizados bajo el argumento de salvaguardar el principio de igualdad. Veamos a continuación si tal razonamiento encuentra asidero.

¹¹ Véase el Considerando 11 de la Casación citado posteriormente en el punto 4.3.3. de este informe.

4.2. El principio de igualdad como justificante para un trato desigual

La igualdad está reconocida como principio y derecho en el texto constitucional¹², así como en una diversidad de instrumentos internacionales vinculantes para el Perú¹³. Por su parte, el Tribunal Constitucional se ha encargado de reiterar esta noción dual de la igualdad y su fundamento último en la dignidad humana¹⁴. Con ello, resulta indudable la vigencia que este principio-derecho posee en nuestro ordenamiento.

Para efectos de nuestro análisis, nos interesa advertir que el principio de igualdad no siempre reclama un trato igual para la universalidad de sujetos. En cambio, como reza el conocido aforismo de la jurisprudencia constitucional, su aplicación exige “tratar igual a los que son iguales” y “distinto a los que son distintos”¹⁵.

Por ello, con acierto recuerda Boza que la igualdad no supone necesariamente un trato igual para todas las personas. Por el contrario, “la aplicación de este principio supone un acto de comparación entre dos o más personas que enfrentan determinada situación, a efectos de establecer si el tratamiento que deben recibir es el mismo o no” (2020, pp. 120-121). En base a lo anterior, atañe ahora determinar si –siguiendo la argumentación de Barrick– los trabajadores sindicalizados se encuentran en la misma situación que los no sindicalizados, de forma tal que corresponda tratarlos de igual manera.

En realidad, debemos anotar que tal interrogante ya ha sido ampliamente resuelta por la doctrina en respuesta a la primera línea jurisprudencial de la Corte Suprema; la misma que justificaba la extensión unilateral de los convenios colectivos de eficacia limitada en virtud al principio de igualdad. Así, comparando la situación entre trabajadores sindicalizados y

¹² Artículos 2, 26.1 y 103.

¹³ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales (PIDESC), Carta de Organización de la OEA, Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) y el Protocolo de San Salvador; por nombrar solo algunos ejemplos.

¹⁴ Por todas, véase la STC N° 1604-2009-PA

¹⁵ Baste por todas revisar la STC N° 0001/003-2003-AI (fundamento 11)

no sindicalizados, Paredes nos recuerda la diferencia entre tales categorías de trabajadores, siendo que:

Mientras que unos han decidido pertenecer a un sindicato para ejercer, de ese modo, un aspecto de la vida en democracia, los otros no. Mientras unos proponen y luchan conjuntamente en la defensa de sus intereses laborales, los otros no. Mientras unos consiguen, con su participación democrática, mejoras en las condiciones remunerativas y de trabajo, los otros no. Mientras unos aportan a sus organizaciones sindicales, los otros no. Por tanto, los unos y los otros no se encuentran en las mismas condiciones o situaciones (2011, p.198).

Así las cosas, resulta evidente que la situación entre trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato es distinta; razón que justifica, además, un trato diferenciado entre ambos grupos. Por si fuese poco, dicha conclusión ya ha sido expresamente confirmada en nuestro ordenamiento jurídico. Concretamente, el artículo 6 del Reglamento de la Ley N° 30709¹⁶, convalida que la negociación colectiva es un criterio objetivo válido para que trabajadores pertenecientes a una misma categoría reciban remuneraciones diferentes.

Por ello, la argumentación de Barrick para proceder con la extensión del “bono por cierre de pliego” en base al principio de igualdad –argumento que finalmente es amparado por la Corte Suprema– configura en realidad una vulneración a tal principio. Utilizando las palabras de Neves en un caso análogo¹⁷, estimamos que “se afecta, más bien, el derecho a la igualdad del sindicato minoritario, porque ante hechos desiguales correspondía un trato diferente y no igual” (entrevistado por De Lama, 2011, p. 93).

La situación se agrava al recordar que el beneficio específico extendido y que fue materia de discusión en el proceso fue el “bono por cierre de pliego”. Y es que estamos ante un beneficio de naturaleza puramente sindical, que se pacta como resultado final tras el arduo procedimiento de negociación del pliego presentado por el sindicato. Sobre el particular, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha señalado que “el bono por cierre de pliego alude a un

¹⁶ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR

¹⁷ El recordado profesor se refería a la Casación Laboral N° 2864-2009-LIMA, que ha sido aludida en la introducción de este trabajo como parte de la primera etapa en la evolución jurisprudencial de la Corte Suprema.

reconocimiento por el esfuerzo realizado en las negociaciones colectivas a favor de los trabajadores afiliados al sindicato por haber culminado satisfactoriamente una negociación colectiva, aspecto que los trabajadores no sindicalizados no han alcanzado, en tanto ellos nos realizaron ningún tipo de negociación o lucha” (Resolución 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)¹⁸.

Con ello se evidencia con mayor claridad las diferencias entre trabajadores afiliados y no afiliados; siendo inconsistente que –por aplicación del principio de igualdad– se pretenda tratarlos de la misma manera y se extienda un beneficio de obvia naturaleza sindical a sujetos no sindicalizados.

4.3. Extensión unilateral de un convenio colectivo de eficacia limitada

Al margen de los errores previamente advertidos, el problema medular de la Casación radica en la posibilidad de que el empleador extienda unilateralmente los beneficios de un convenio de eficacia limitada. En la introducción de este trabajo hemos graficado el vaivén jurisprudencial sobre el particular; siendo que, a la fecha, la postura de la Corte Suprema consiste en permitir dicha extensión. Con el propósito de determinar si acaso la actual posición del Colegiado encuentra fundamento jurídico, conviene desarrollar los argumentos de cada postura al respecto.

4.3.1. El rechazo a la extensión unilateral

Quienes rechazan la extensión unilateral se justifican en las reglas sobre representatividad del sindicato y la eventual eficacia del convenio, contempladas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹⁹ (en lo sucesivo, LRCT); y, de manera específica, en el artículo 34° de su Reglamento²⁰. Esta última disposición es clara al señalar que “en el caso que ningún

¹⁸ En dicho pronunciamiento, no obstante, el Tribunal dejó abierta la posibilidad de que ciertos beneficios se extendiesen unilateralmente. Sin embargo, como se verá más adelante, el Tribunal rápidamente rectificó su postura en su posterior jurisprudencia.

¹⁹ Específicamente, en los artículos 9 y 42 de esta norma, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

²⁰ Aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a este”²¹.

Como se aprecia, la regla legal es categórica: cuando el sindicato es minoritario sólo representa a sus trabajadores, lo que finalmente se traduce en la eficacia personal limitada del convenio. Y ello, según lo descrito en el punto anterior, es plenamente lógico y acorde al principio de igualdad. Acogiendo nuevamente las palabras de Neves, resulta plenamente justificado “que la ley diferencie entre el sindicato mayoritario y el minoritario y atribuya distintos efectos a los convenios colectivos correspondientes. Hay una causa objetiva y razonable para ello (...). El sindicato minoritario no tiene en la negociación colectiva la representación de todos los trabajadores, sino solo [la] de sus afiliados” (entrevistado por De Lama, 2011, p. 93).

En igual sentido opina Navarrete, para quien “no existe un motivo prohibido que impida la diferenciación entre el trabajador afiliado o no a un sindicato minoritario” (2015, p.68). Agrega dicho autor que, por el contrario, existe una diferenciación objetiva legítima; siendo que si un trabajador no sindicalizado desea percibir estos beneficios colectivos, sencillamente puede afiliarse al sindicato (Ibid.). Por nuestra parte, compartimos tal conclusión, en la medida que la ley atribuye consecuencias distintas y proporcionales para quienes libremente deciden ejercer –o no– su derecho de afiliación.

En esa línea, además, se afirma que la extensión unilateral del convenio suscrito por un sindicato minoritario configura en los hechos un acto de discriminación, que a la vez se traduce en una conducta antisindical. Esto último debido a que la práctica empresarial de extender los beneficios convencionales termina provocando un desincentivo para la afiliación sindical. Como bien se pregunta Paredes: “¿Para qué formar parte de un sindicato si lo mismo se consigue sin pertenecer a ninguno y sin riesgo de ninguna represalia?, ¿Para qué participar en actividades sindicales, en luchas, en reclamos, en descuentos por aportes si, finalmente el empleador premiará a los no sindicalizados?” (2011, p.199). Compartiendo este razonamiento, consideramos que la extensión del convenio en estos casos supone

²¹ Disposición que se condice perfectamente con el último párrafo del artículo 9 de la LRCT.

como, regla general, un desincentivo y debilitamiento de la acción sindical; lo que termina enmarcándose como una clara conducta antisindical.

Asimismo, adviértase que dicha postura no es exclusiva de la comunidad académica, sino que también ha sido confirmada por la doctrina de la Organización Internacional de Trabajo. Específicamente, el Comité de Libertad Sindical (en adelante, CLS) ha sido contundente al señalar que:

Cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados (2018, párr. 1510).

Por su parte, en el plano nacional, la Autoridad Administrativa de Trabajo coincide en esta lógica. Y es que en respuesta a la primera etapa jurisprudencial de la Corte Suprema previamente reseñada, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) concluyó que la extensión unilateral de un convenio de eficacia limitada configura una vulneración a la libertad sindical, en la medida que supone un desincentivo para la afiliación y un incentivo para la desafiliación de los trabajadores ya sindicalizados (Informe 039-2012-MTPE/2/14).

Adicionalmente, cabe destacar que la reciente jurisprudencia del Tribunal de Fiscalización Laboral (en lo sucesivo, TFL) se alinea también con lo descrito. Al respecto, si bien este Colegiado inicialmente estimó que “por sí misma la extensión de los efectos de los convenios colectivos por actos unilaterales no supone necesariamente una afectación a la libertad sindical” (Resolución 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala); posterior y casi inmediatamente rectificó su postura al rechazar la extensión unilateral del convenio. De tal forma, actualmente el TFL niega que el principio de igualdad pueda servir como sustento para la extensión, dado que trabajadores sindicalizados y no sindicalizados se encuentran en situaciones distintas a consecuencia de su libre decisión de afiliarse –o no– al sindicato (Resolución 434-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala). Aunado a ello, el TFL abiertamente

ha decidido apartarse del VIII Pleno Laboral citado con anterioridad, llegando a concluir que la extensión unilateral por parte del empleador no encuentra amparo en el ordenamiento vigente (Resolución 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

4.3.2. La aceptación de la extensión

Por otra parte, un minoritario sector de la doctrina defiende la extensión unilateral de un convenio de eficacia limitada sobre la base de que se debe tutelar la libertad sindical en sentido negativo de los trabajadores no sindicalizados. Al respecto, conviene recordar que este derecho fundamental, desde su aspecto individual, conlleva dos dimensiones: una positiva y otra negativa. Si bien la regulación de la dimensión negativa no es pacífica en el derecho comparado –aunque sí ha sido admitida por la jurisprudencia nacional²²–, se entiende que la misma faculta a todo trabajador a no afiliarse a ningún sindicato, como también a desafiliarse de un sindicato si así lo decidiese (Neves, 2016, p.20).

Sobre esta premisa, algunos autores plantean que no se puede otorgar beneficios a los trabajadores afiliados en perjuicio de los no sindicalizados, pues ello supondría privilegiar la dimensión positiva de la libertad sindical por sobre la negativa (Toyama y Torres, 2017, p.295). Para estos autores:

Es válido que un empleador extienda los efectos de un convenio colectivo a los trabajadores no sindicalizados. No puede prohibirse esta libertad de extensión en desmedro de la libertad sindical negativa. Si se impide la extensión de un convenio colectivo de un sindicato minoritario, el resto de trabajadores no tendría la posibilidad de recibir incrementos o beneficios unilaterales del empleador (2017, p.301).

Sin embargo, a nuestro criterio, esta argumentación realmente introduce un falso dilema que, al ser analizado a detalle, termina por conducir a rechazar la extensión unilateral del convenio. Nos explicamos. En primer lugar, nótese que esta postura presupone que trabajadores sindicalizados y no sindicalizados se encuentran en una misma situación y, como tal, deberían ambos recibir los mismos beneficios de naturaleza colectiva. Como ya

²² Por todas, véase la STC 008-2005-PI.

hemos señalado, tal premisa es sencillamente equivocada. El principio de igualdad exige constatar la diferencia entre trabajadores afiliados y no afiliados, debiendo otorgarse un trato distinto para distintas categorías de trabajadores.

En segundo lugar, la eficacia limitada del convenio no prohíbe al empleador otorgar incrementos o beneficios a sus trabajadores; empero, sí se configura como un límite para los presuntos actos de generosidad empresarial que en los hechos desincentivan la afiliación sindical (Paredes, 2011, p.199). Es decir, nada evita que dada la trayectoria, capacidades o características particulares de determinado trabajador, este reciba reconocimientos u otros provechos por parte de su empleador. Sin embargo, esta facultad no puede ser ejercida para extender beneficios alcanzados a través de una negociación colectiva hacia sujetos que no participaron en dicha negociación. Admitir lo contrario implicaría habilitar una conducta del empleador que realmente provoca desincentivos para la afiliación sindical.

En tercer lugar, debe anotarse que la eficacia limitada del convenio tampoco impide que los trabajadores no afiliados accedan a los beneficios colectivos pactados. En efecto, para acceder a los mismos simplemente pueden afiliarse al sindicato. Se trata de una natural consecuencia que no puede entenderse como un acto que coaccione a los trabajadores no sindicalizados a afiliarse, ni que vulnere en cualquier sentido su libertad sindical negativa. Y es que la afiliación o desafiliación consisten finalmente en una libre decisión que, como todo ejercicio de libertad, supone la elección entre al menos dos posibilidades. Ahora bien, el optar por una u otra opción trae consecuencias particulares que previamente son determinadas por el ordenamiento. Sería incongruente que se escoja un camino esperando obtener el resultado derivado del otro. En otras palabras, es ilógico pretender alcanzar beneficios colectivos obtenidos por un sindicato minoritario, si es que previamente se ha decidido mantenerse al margen del procedimiento de negociación. Precisamente por ello afirmamos que el argumento de esta postura en realidad configura un falso dilema: plantea crear un problema respecto a la necesidad de tutela de los trabajadores que ejercen su libertad sindical negativa (que justificaría extender los beneficios de un convenio de eficacia limitada), cuando el ejercicio de este derecho trae como efecto natural el quedar excluido del procedimiento de negociación y del eventual convenio.

Adicionalmente, para defender la extensión unilateral del convenio de eficacia limitada se ha alegado que la misma no puede ser asumida *per se* como un acto antisindical, pues esta clase de conductas debe ser probada (Toyama y Torres, 2017, p. 294). Creemos que tal argumento resulta ingenioso, pues apunta a la falta de probanza que deberá analizarse en cada caso particular para, de esta manera, aceptar como regla general la extensión unilateral del convenio. Sin embargo, consideramos que, por la misma razón, este argumento no es suficiente para acoger esta postura. Y es que la falta de perjuicio efectivo hacia el sindicato en un singular caso no supone que la conducta del empleador, como regla general, no sea antisindical. En efecto, la extensión del convenio genera indubitablemente incentivos para la desafiliación sindical –pues se otorgan los mismos beneficios alcanzados por los trabajadores afiliados al resto de trabajadores que no incurrieron en ningún esfuerzo o gasto –, y es a causa de ello que se considera a esta conducta antisindical. Por tal razón, aunque pueda existir un escenario excepcional en el que el número de afiliados no disminuyó pese a la extensión unilateral; ello no significa que la práctica empresarial no sea antisindical.

En cualquier escenario, conviene recordar –por obvio que sea– que los incentivos para la desafiliación al sindicato son contrarios a la libertad sindical. Y es que, conforme ha reiterado el CLS, “los trabajadores tienen el derecho de afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes sin injerencia alguna del empleador” (OIT, 2018, párr.1189). En esa línea, el mismo CLS precisa que “las disposiciones legales que permiten que los empleadores debiliten las organizaciones de trabajadores a través de promociones artificiales de los trabajadores constituyen una violación de los principios de la libertad sindical” (Ibíd., párr. 1209). Estimamos que la misma lógica se aplica para la extensión unilateral de un convenio suscrito por un sindicato minoritario: en la medida que su eficacia se limita a sus afiliados, la conducta empresarial de extender los beneficios pactados supone un claro incentivo para la desafiliación sindical, debiéndose calificar como un acto de injerencia que debilita al sindicato y las futuras negociaciones.

4.3.3. El criterio de la Casación Laboral N° 24304-2019-LIMA

Así las cosas, como adelantamos al inicio, la Casación bajo análisis retrocede a un criterio jurisprudencial ya superado, al aceptar la extensión unilateral del convenio. Al margen de haberse acreditado que el bono por cierre de pliego se extendió a los trabajadores no sindicalizados con una denominación distinta²³, la Corte consideró que:

Undécimo. *Asimismo, 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, por tal motivo, este Supremo Colegiado considera que no existe ninguna conducta antisindical por parte de la empresa demandada, siendo el caso que si la organización sindical demandante lo tiene por conveniente podrá proponer en una próxima negociación colectiva el negociar el pago del Bono de Integración, sin perjuicio de percibir a la vez el Bono por Cierre de Pliego (énfasis agregado).*

Como se aprecia, la Casación acoge abiertamente el argumento referido a la tutela de la libertad sindical negativa. Y, de hecho, lo acoge prácticamente en su integridad. Por las razones desarrolladas en el punto precedente, consideramos que el razonamiento expuesto en la resolución sencillamente carece de fundamento jurídico.

En esa línea, la actual postura de la Corte no sólo contraviene (i) lo dispuesto expresamente en la LRCT y su Reglamento, (ii) su propia postura en previa jurisprudencia, (iii) la reiterada doctrina del CLS que interpreta el contenido de la libertad sindical a partir de los Convenios 87 y 98 de la OIT, (iv) la posición de la Autoridad Administrativa de Trabajo, y (v) el criterio vigente del TFL sobre el particular; sino que, además, contradice su propio razonamiento en la misma resolución. En efecto, en la Casación comentada se acepta la inexistencia de norma que permita la extensión unilateral del convenio suscrito por un sindicato minoritario; sin embargo, luego se llega a la artificiosa conclusión de que el empleador sí puede otorgar derechos similares. En palabras textuales de la Corte:

Décimo. *(...) no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a “extender” los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que*

²³ Véase los considerandos 9 y 10 de la Casación citados en el punto 3.1 de este trabajo.

no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora.

Sobre ello, debemos manifestar nuestro completo rechazo. Y es que los derechos similares a los que se refiere la Casación son, en realidad, los mismos beneficios recogidos en el convenio colectivo que han sido extendidos sólo con distinta denominación hacia los trabajadores no afiliados al sindicato. Lo que resulta más grave es que, en el caso particular que analizamos, el beneficio extendido –o “derecho similar”, como prefiere denominar la Corte– se trató de un bono por cierre de pliego. ¿Cómo se vulnera la libertad sindical negativa al reconocer este beneficio sólo para los trabajadores que presentaron el pliego? ¿Cómo el mismo beneficio sería sólo un derecho similar si se admite que coincide en forma, monto y oportunidad? Así pues, la postura reciente del Colegiado Supremo simplemente carece de cualquier fundamento para aceptar la extensión del bono por cierre de pliego.

4.4. Conservación de beneficios extendidos: ¿Configuración de costumbre o aplicación del principio de condición más beneficiosa?

Un último problema que se desprende de la Casación consiste en la posibilidad de que los trabajadores no afiliados conserven los beneficios extendidos. Y es que, sin establecer expresamente el fundamento de su decisión, la Corte Suprema considera que Barrick está obligada a continuar otorgando el “bono de integración” (que en realidad se trata del bono por cierre de pliego) a favor de los trabajadores no sindicalizados, al existir una obligación unilateral asumida por la empresa. En palabras propias del Colegiado:

Décimo. (...) el bono de integración constituye una obligación unilateral de pago que por su periodicidad viene siendo asumida y deberá continuar siendo abonada por la Empresa Barrick Misquichilca Sociedad Anónima, a favor de todos sus trabajadores no sindicalizados, aun cuando no exista convenio colectivo alguno con el Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima Huaraz – Trujillo, debiendo pagarse dicho bono en

un monto que no podrá ser inferior al otorgado en la entrega anterior (énfasis agregado).

Así pues, adviértase que la Corte no profundiza en el fundamento para que los trabajadores no afiliados conserven el bono extendido incluso cuando no exista convenio vigente. Por el contrario, conforme a los términos de la resolución, surgen inicialmente al menos dos posibilidades para que dicha “obligación unilateral de pago” persista. Por un lado, debe examinarse si, acogiendo la tesis de Barrick, se ha configurado una costumbre laboral que obligue a la empresa a continuar otorgando este beneficio; y, por otro, cabe preguntarse si dicha conducta unilateral del empleador puede dar lugar a la aplicación del principio de condición más beneficiosa.

Sin embargo, a nuestro criterio, ninguna de estas opciones puede generar la conservación del beneficio extendido; toda vez que dicha conducta –conforme a lo desarrollado en los puntos anteriores– resulta contraria a la libertad sindical y al principio-derecho de igualdad. Nos explicamos.

En primer lugar, incluso asumiendo que la conducta empresarial cumple con los elementos objetivo y subjetivo de una costumbre laboral, encararíamos una costumbre *contra legem* que, como tal, no puede tener eficacia jurídica (Arce, 2013, p. 158; Boza, 2020, p. 91). Así, no basta que se trate de una práctica generalizada en el tiempo y que haya generado una presunta consciencia de obligatoriedad por parte de Barrick; toda vez que dicha conducta contraviene el contenido de derechos fundamentales.

Recuérdese que “la costumbre, por consiguiente, nunca puede ser *contra legem* o ir contra algún mandato normativo superior” (Ulloa, 2011, p.101). En tal sentido, al ignorar las diferencias entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, generando así incentivos para la desafiliación sindical, la práctica empresarial de extender los beneficios de un convenio de eficacia limitada resulta antisindical y contraria al principio de igualdad. No cabe duda que estos derechos, consagrados al más alto nivel en nuestro ordenamiento jurídico, no pueden ser vulnerados por una práctica unilateral. Por ello, la tesis de Barrick en cuanto a la configuración de una costumbre laboral sencillamente es errada.

En segundo lugar, tampoco podría justificarse la conservación del bono indebidamente extendido en función al principio de condición más beneficiosa. En este punto conviene recordar el ámbito de aplicación de dicho principio. Así, si bien no cuenta con reconocimiento expreso en el texto constitucional –y no necesita tenerlo para poder ser aplicable– el principio de condición más beneficiosa opera para la conservación de beneficios derivados de un acto o hecho de origen contractual, denominado también como origen no normativo (Boza, 2020, pp. 170-174). La consecuencia de su aplicación es el “mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, incluso si se produce la ulterior aprobación de una norma que, con carácter de generalidad, establezca condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual” (Montoya, 2020, p. 236).

Nótese que la Casación en ningún extremo se refiere explícitamente a este principio; no obstante, su redacción –en cuanto afirma que el bono de integración no puede ser disminuido al tratarse de una obligación unilateral de Barrick– parecería permitir su aplicación al caso analizado. Al respecto, si bien coincidimos en que la extensión unilateral del convenio deriva de la voluntad empresarial (y por tanto, tendría un origen contractual o no normativo); rechazamos tajantemente que la misma sea suficiente para que los trabajadores no sindicalizados conserven este beneficio de obvia naturaleza sindical. Y es que debe recordarse que los principios son también normas jurídicas (Arce, 2013, p. 168), por lo que su aplicación no puede vulnerar el contenido de derechos fundamentales como lo son la igualdad y la libertad sindical.

En efecto, incluso asumiendo que se cumplen los requisitos formales para la aplicación de la condición más beneficiosa, dicho principio no puede utilizarse para convalidar una conducta claramente antisindical. Asumir lo contrario supondría permitir un ejercicio abusivo del derecho; el mismo que, de conformidad con el artículo 103 de la Constitución, está rotundamente proscrito en nuestro ordenamiento.

Lo que resulta más sorprendente de la Casación es que afirma que el bono extendido no puede ser posteriormente disminuido, siendo que los trabajadores sindicalizados, en caso

deseen percibirlo (pese a que en realidad se trató del mismo beneficio), deberán proponerlo en una posterior negociación²⁴. De esta forma la Corte insiste en una conclusión claramente antisindical, en la medida que es perfectamente posible que el sindicato y Barrick pacten un monto menor para el bono por cierre de pliego en futuras negociaciones. En dicho escenario se tendría que un beneficio derivado de la negociación colectiva (y de obvia naturaleza sindical) es percibido de forma menos provechosa por los trabajadores afiliados al sindicato que en comparación a los no sindicalizados. Estos últimos, que decidieron mantenerse al margen de la negociación, y que no incurrieron en ninguna clase de esfuerzo o costo, percibirían el mismo beneficio (sólo con distinto nombre) incluso por un monto mayor a quienes inicialmente lo pactaron. Con ello, termina evidenciándose –aún más– el retroceso jurisprudencial del Colegiado, que habilita una práctica que genera claros desincentivos para la afiliación sindical.

Así, la conservación del bono por cierre de pliego en el caso analizado resulta jurídicamente errada. Ni el transcurso del tiempo ni la sola voluntad empresarial generan una obligación para Barrick de continuar otorgando un beneficio si es que dicha conducta contraviene derechos fundamentales como la igualdad y la libertad sindical. Consecuentemente, no cabe afirmar la existencia de derechos adquiridos por parte de los trabajadores no sindicalizados, pues, siguiendo la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional, es “menester enfatizar que el goce de los derechos adquiridos presupone que estos hayan sido obtenidos conforme a ley, toda vez que el error no genera derecho”²⁵. Es tal acertada conclusión la que nos permite reafirmar que no se ha configurado una costumbre, ni tampoco cabe la aplicación del principio de condición más beneficiosa, para que los trabajadores no sindicalizados conserven un beneficio indebidamente extendido.

5. Conclusiones

²⁴ Véase el Considerando 11 de la Casación, citado en el punto 4.3.3. de este informe.

²⁵ Este razonamiento constituye, en efecto, una sentada doctrina del Tribunal. Para confirmar su ratificación a través de los años, basta con remitirse a las STC N° 03950-2012-PA, STC N° 06452-2006-PA, y STC N° 1263-2003-AA.

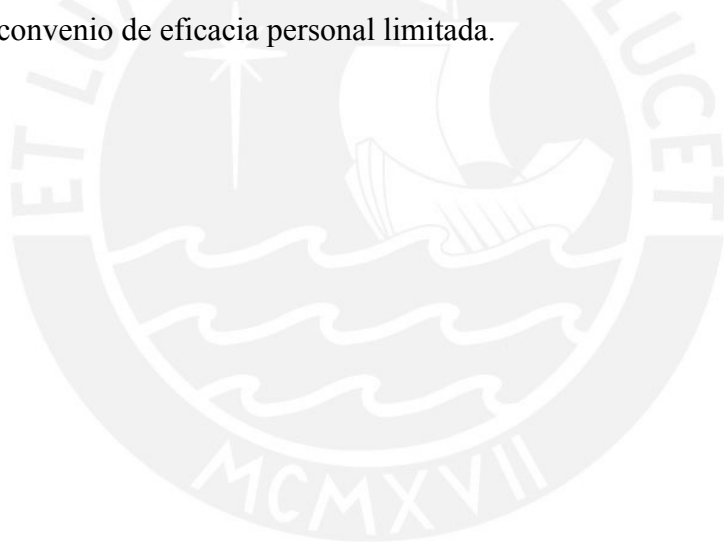
Por todo lo desarrollado, estimamos que la decisión contenida en la Casación resulta abierta y jurídicamente equivocada. Nuestro ordenamiento no permite la extensión unilateral de los beneficios pactados en un convenio colectivo de eficacia limitada, ni bajo el argumento de tutelar la libertad sindical negativa, ni aunque se cambie de denominación a los beneficios en cuestión. Con respecto a los problemas identificados, se pueden establecer las siguientes conclusiones particulares.

- La Corte inaplica el principio de primacía de la realidad para negar la identidad entre el bono por cierre de pliego y el bono de integración, siendo que se trató de un mismo beneficio que –sólo con distinta denominación– fue extendido de forma unilateral a los trabajadores no sindicalizados.
- La Corte vulnera el principio de igualdad, pues lejos de contrastar las diferencias entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (que finalmente justifican las diferencias remunerativas entre ambas categorías según mandato legal), arriba a una decisión que pretende equiparar a estas distintas categorías de trabajadores.
- Para justificar la extensión del bono por cierre de pliego, la Corte alega la tutela de la libertad sindical en sentido negativo. Este, sin embargo, constituye un falso argumento que no encuentra respaldo en nuestro ordenamiento.
- La extensión unilateral del bono por cierre de pliego, aunque se haya realizado con otra denominación, es un acto que desincentiva la afiliación sindical; razón por la cual dicha clase de prácticas resultan antisindicales.
- Los trabajadores no sindicalizados no mantienen el derecho a conservar el bono extendido; ni por tratarse de una costumbre laboral, ni por aplicación del principio

de condición más beneficiosa. Asimismo, ni el transcurso del tiempo ni la voluntad empresarial convierten a este bono en un derecho adquirido, en la medida que ha sido extendido en contravención a derechos fundamentales.

6. Recomendaciones

El análisis efectuado en este informe evidencia los concretos errores de la vigente postura de la Corte Suprema respecto a la extensión unilateral de un convenio colectivo suscrito con un sindicato minoritario. En vista a que dicha postura contraviene derechos fundamentales, resulta necesario que, en aras de tutelar adecuadamente la libertad sindical y la igualdad de trato, se corrija esta línea jurisprudencial. Conviene, pues, retornar a la postura que rechaza la posibilidad de que el empleador pueda unilateralmente extender los beneficios de un convenio de eficacia personal limitada.



7. Referencias bibliográficas

Arce, E. (2013). *Teoría del Derecho*. Lima: PUCP

Boza, 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* (pp. 101-118). Grijley.

Boza, G. (2020). *Derecho del Trabajo*. Lima: PUCP

De Lama, M. (2011). “Trabajadores no afiliados a un sindicato minoritario también se benefician del Convenio Colectivo”. *Soluciones Laborales*, (40), 91-95.

Ganoza, M. (2017). *La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados*. Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Lima: PUCP.

Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo (2012). *Informe N° 039-2012-MTPE/2/14*. Lima. Consulta: 01 de abril de 2022.

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe_39_2012.pdf

Monteblanco, A. (2016). “La Extensión de los Convenios Colectivos dentro de la Negociación Colectiva a Nivel de Empresa”. *Derecho & Sociedad*, (46), 259-265.

Montoya, A. (2020). *Derecho del Trabajo*. 41ª Edición. Madrid: Tecnos

Navarrete, A. (2015). “La extensión del producto de una negociación colectiva de un sindicato minoritario a los trabajadores no afiliados: ¿Igualdad o desincentivo a la sindicalización? *Soluciones Laborales*, 8(95), 62-70.

Neves, J. (2016). *Derecho colectivo de trabajo: Un panorama general*. Lima: Palestra

OIT (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Sexta edición. Ginebra.

Paredes, P. (2011). “Cuando la Generosidad del Empleador viola la Libertad Sindical: Un Caso de Discriminación Laboral por Acción Indirecta”. *Derecho & Sociedad*, (37), 196-199.

Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho de trabajo*. Segunda edición. Buenos Aires: Depalma.

Toyama, J., y Torres, A. (2017). “Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios”. En: *IUS ET VERITAS*, (55), 284-302.

Ulloa, D. (2011). “La Costumbre como Fuente en el Derecho Laboral”. *Derecho & Sociedad*, (37), 101-106.

Valdez, W. (2020). *La extensión de convenios colectivos celebrados con sindicatos minoritarios en el Perú*. Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Lima: PUCP.

Valdivia, L. (2017). *Casación laboral N° 2864-2009-Lima*. Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Lima: PUCP.

Jurisprudencia

Casación Laboral 2864-2009-Lima (2010, 28 de abril). Corte Suprema.

Casación Laboral 602-2010-Lima (2011, 08 de abril). Corte Suprema.

Casación Laboral 10766-2013-Moquegua (2014, 07 de mayo). Corte Suprema.

Casación Laboral 11477-2013-Callao (2014, 12 de mayo). Corte Suprema.

Casación Laboral 4115-2015-Lima (2016, 19 de marzo). Corte Suprema.

Casación Laboral 12597-2014-Cusco (2016, 26 de mayo). Corte Suprema.

Casación Laboral 12901-2014-Callao (2017, 26 de abril). Corte Suprema.

Casación Laboral 4255-2017-Lima (2017, 19 de junio). Corte Suprema.

Casación Laboral 16995-2016-Lima (2017, 24 de octubre). Corte Suprema.

Casación Laboral 117-2017 Lima (2018, 18 de julio). Corte Suprema.

Casación Laboral 20956-2017-Lima (2018, 13 de diciembre). Corte Suprema.

Casación Laboral 662-2017-Cusco (2019, 26 de marzo). Corte Suprema.

Casación Laboral 10724-2017-Lima (2019, 03 de julio). Corte Suprema.

Casación Laboral 19568-2018-Lima (2019, 31 de julio). Corte Suprema.

Casación Laboral 23175-2017-Lima (2019, 02 de octubre). Corte Suprema.

Casación Laboral 18013-2018-Lima (2019, 15 de octubre). Corte Suprema.

Casación Laboral 5448-2017-Lima (2020, 08 de enero). Corte Suprema.

Casación Laboral 28009-2017-La Libertad (2020, 09 de enero). Corte Suprema.

Casación Laboral 17974-2018-Lima Norte (2020, 05 de marzo). Corte Suprema.

Casación Laboral 105-2018-Lima (2020, 22 de setiembre). Corte Suprema.

Casación Laboral 10540-2018-Lima (2021, 07 de abril). Corte Suprema.

Casación Laboral 11878-2018-Lima (2021, 07 de abril). Corte Suprema.

Casación Laboral 24304-2019-Lima (2022, 18 de enero). Corte Suprema.

Resolución 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (2021, 12 de octubre). Tribunal de Fiscalización Laboral.

Resolución 434-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (2021, 18 de octubre). Tribunal de Fiscalización Laboral.

Resolución 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (2021, 13 de diciembre). Tribunal de Fiscalización Laboral.

Sentencia recaída en el Expediente N° 1944-2002-AA (2003, 28 de enero). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 0001/003-2003-AI (2003, 4 de julio). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 1263-2003-AA (2004, 24 de junio). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI (2005, 12 de agosto). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 03710-2005-PA (2006, 31 de enero). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 06452-2006-PA (2006, 18 de agosto). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 1604-2009-PA (2009, 14 de octubre). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA (2011, 24 de octubre). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 02476-2010-PA (2011, 02 de noviembre). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 03146-2012-PA (2012, 22 de octubre). Tribunal Constitucional.

Sentencia recaída en el Expediente N° 03950-2012-PA (2014, 28 de marzo). Tribunal Constitucional.

VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2019, 06 de agosto). Corte Suprema.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

Lima, dieciocho de enero de dos mil veintidós

VISTA; la causa número veinticuatro mil trescientos cuatro, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Pinares Silva De Torre**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Compañía Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos sesenta y dos a quinientos veintiuno, contra la **sentencia de vista** de treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho, de fojas trescientos trece a trescientos cuarenta y siete, en cuanto **confirma** la **sentencia apelada** de cuatro de junio de dos mil dieciocho, de fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa cuatro, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Hermógenes Balladares Rosillo**, sobre pago de beneficios económicos.

CAUSAL DEL RECURSO

El presente recurso de casación ha sido declarado procedente mediante resolución de veinticinco de marzo de dos mil veintiuno, de fojas ciento cincuenta y cinco a ciento sesenta y uno del cuadernillo de casación, por las causales de:

- i) *Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;***

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*ii) **Infracción normativa del artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

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

1.1. Demanda. Conforme a la demanda de veintitrés de octubre de dos mil diecisiete, de fojas ochenta y siete a noventa y siete, el demandante pretende el pago de noventa mil trescientos cincuenta y tres con 20/100 soles (S/ 90,353.20) correspondientes al Bono Único Especial (MBM) y al Bono de Integración, que fueron entregados desde el año dos mil cuatro sólo a los trabajadores no sindicalizados, y no a los trabajadores sindicalizados, generando discriminación laboral y sindical; más el pago de intereses, costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Décimo Tercer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Lima, mediante sentencia de cuatro de junio de dos mil dieciocho, declara **fundada en parte** la demanda, y en consecuencia, ordena que la demandada pague a favor del demandante la suma de \$ 5,200.00 (cinco mil doscientos con 00/100 dólares americanos), así como S/ 73,500.00 (setenta y tres mil quinientos con 00/100 soles) por bono único especial y bono de integración. El *A quo* fundamenta su decisión señalando que, la demandada no ha cumplido con presentar los libros de planillas, medio probatorio que permitiría verificar si se está antes una vulneración del principio-derecho de no discriminación, lo

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

cual demuestra su conducta carente de colaboración procesal, tomando por cierto lo expuesto por el actor en su demanda.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Séptima Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho, **confirma** la sentencia, argumentando que es un acto de discriminación antisindical, la extensión indebida e injustificada de los beneficios otorgados mediante convenio colectivo a favor de los trabajadores no sindicalizados.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, así como si se ha infringido el artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR.

Cabe precisar, que se han denunciado causales de orden procesal y material, por lo que se resolverá en primer lugar la causal procesal (por su eventual efecto nulificante) de conformidad con el artículo 39º de la Ley N.º 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y solo en caso de desestimarse aquella se procederá a resolver la causal material.

Tercero. El **inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú**, establece lo siguiente:

¹ **Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Cuarto. El inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú comprende un haz de garantías judiciales, siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso sustantivo que concibe al proceso como un instrumento o mecanismo para controlar la razonabilidad de las leyes; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales.

Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes: a) derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural), b) derecho a un juez independiente e imparcial, c) derecho a la defensa y patrocinio por un abogado, d) derecho a la prueba, e) derecho a una resolución debidamente motivada, f) derecho a la impugnación, g) derecho a la instancia plural, y h) derecho a no revivir procesos fenecidos.

El derecho a una resolución debidamente motivada, el cual se encuentra expresamente reconocido en el inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, nace del deber jurídico de los magistrados de exponer las razones por las cuales resuelven en determinado sentido y al mismo tiempo de la necesidad de los justiciables de conocer tales razones, por tanto, supone un acto razonado y ajustado a las pretensiones y alegaciones formuladas en el proceso.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

El Tribunal Constitucional en su sentencia de trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC, Caso Giuliana Llamuja, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

De igual forma, en el séptimo fundamento de la referida sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Solución al caso concreto

Quinto. La parte recurrente en su recurso casatorio alega la afectación a la debida motivación de las resoluciones judiciales, lo cual supone la vulneración de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso. De esta forma, de la revisión de las principales piezas procesales, esta Sala Suprema considera que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia de la motivación de las resoluciones judiciales y el debido proceso, ello si se tiene en

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

cuenta que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, no garantiza una motivación extensa de las alegaciones expresadas por las partes, y que tampoco, cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; sino que basta con que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador respecto a la materia sometida a su conocimiento.

En consecuencia, no advirtiéndose de la recurrida, la existencia de vicio alguno que atente contra las citadas garantías procesales constitucionales, la parte recurrente no puede alegar que, por ostentar un criterio distinto al órgano jurisdiccional ello pueda ser causal para cuestionar la motivación o el alegar que se ha incurrido en algún vicio procesal que afecte el debido proceso, por lo cual, este Tribunal Supremo considera que la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º la Constitución Política del Perú, deviene en **infundada**.

Sobre la causal material declarada procedente

Sexto. El referido dispositivo establece lo siguiente:

*“**Artículo 29.-** En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.*

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

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

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

Séptimo. Respecto de las cláusulas normativas, tienen similitud a una norma jurídica; pues sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no en el proceso de negociación colectiva respecto al ámbito de aplicación del

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Convenio Colectivo; además, tienen por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento.

Sobre el particular, TOYAMA MIYAGUSUKU señala que:

“Se entiende que el contenido normativo CCT (normative teil) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)”².

Por su parte, PALOMEQUE, manifiesta que:

Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas:

- a) Económicos y laborales. Éste es el tema central y típico dentro del contenido de la NEC; aquí están incluidas las cláusulas salariales, las bonificaciones o gratificaciones, las condiciones de trabajo, etc.*
- b) Sindicales. Las cláusulas que se acostumbran consignar en este tipo son las referidas a la representación sindical, las cláusulas de seguridad sindical -unión label, hiring hall, closed shop, etc.-, estipulaciones sobre el fuero sindical, etc.”*
- c) Asistenciales y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. Son frecuentes en este tipo”³.*

En el mismo sentido, GENOUD afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes por su carácter, es decir, determinar qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Debiendo recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el *indubio pro operario* (la duda favorece al trabajador)⁴. Por su parte, las cláusulas obligacionales están circunscritas a las partes del proceso de la negociación colectiva en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del Convenio Colectivo.

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis. *“El contenido del convenio colectivo de trabajo”*. Revista lus et veritas. Lima, página 172.

³ PALOMEQUE, citado por *Ibíd*, página 172.

⁴ GENOUD, Héctor, *“Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos”*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, página 154.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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

De ese modo, TOYAMA MIYAGUSUKU señala que:

“(…) un sector minoritario de la doctrina denomina a estas cláusulas ‘de eficacia indirecta’ o ‘de encuadramiento’, que agrupan a todas las estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación de vigencia del CCT. Estas cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT”⁵.

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

Análisis del caso concreto en cuanto a las infracciones bajo examen

Octavo. De la revisión del Convenio Colectivo 2013 - 2016, de fojas veinticinco a treinta y dos, la negociación colectiva que se llevó a cabo entre la empresa demandada y el Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima Huaraz - Trujillo, se estableció que a los trabajadores pertenecientes al citado Sindicato les correspondería un **“bono por cierre de pliego”**, por el cual se otorgaba a los trabajadores afiliados la suma de treinta y seis mil con 00/100 soles (S/ 36,000.00) cuando contaran con tres o más años de servicios y menos de cinco años; la suma de treinta y ocho mil con 00/100 soles (S/ 38,000.00) a los que contarán con cinco o más años de servicios y menos de diez años; y la suma de cuarenta mil con 00/100 soles (S/ 40,000.00) a los que contarán con diez o más años de servicio. Así también, se observa que este beneficio fue otorgado en los Convenios Colectivos de 2004-2007 (fojas 3 al 9), 2007 -2010 (fojas 11 a 16), 2010-2013 (fojas 18 al 23), 2016

⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Op. Cit., página 175.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

al 2019 (fojas 34 al 40), no encontrándose incluidos en dichos beneficios los trabajadores no sindicalizados.

Noveno. Respecto al pago del *“bono de integración”*, a fin de no afectar el principio de igualdad entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, por considerar que se trataba de cláusulas normativas, la empresa empleadora mediante comunicado al Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima, de fojas ciento veinte a ciento veintiuno, informó que hizo extensivo el otorgamiento del *“bono de cierre de pliego”* a los trabajadores no sindicalizados, denominándolo *“bono de integración”*, el cual se desembolsó en las mismas oportunidades previstas en el Convenio Colectivo 2013 - 2016, de fojas veinticinco a treinta y dos, los beneficios acordados en los meses de setiembre dos mil trece y febrero dos mil catorce.

Décimo. Por otra parte, de acuerdo con las condiciones pactadas y los comunicados efectuados por el empleador, de fojas ciento catorce a ciento veintiuno, se encuentra acreditado que la empresa demandada extendió el *“bono de cierre de pliego”* a favor de los trabajadores no sindicalizados bajo la denominación de *“bono de integración”*, es decir el otorgamiento de ambos beneficios tendría la misma forma y monto; sin embargo, no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a “extender” los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un actor derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora.

En consecuencia, el bono de integración constituye una obligación unilateral de pago que por su periodicidad viene siendo asumida y deberá continuar siendo abonada por la Empresa Barrick Misquichilca Sociedad Anónima, a favor de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

todos sus trabajadores no sindicalizados, aun cuando no exista convenio colectivo alguno con el Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima Huaraz – Trujillo, debiendo pagarse dicho bono en un monto que no podrá ser inferior al otorgado en la entrega anterior.

Undécimo. Asimismo, 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, por tal motivo, este Supremo Colegiado considera que no existe ninguna conducta antisindical por parte de la empresa demandada, siendo el caso que si la organización sindical demandante lo tiene por conveniente podrá proponer en una próxima negociación colectiva el negociar el pago del Bono de Integración, sin perjuicio de percibir a la vez el Bono por Cierre de Pliego.

Duodécimo. Dentro de ese contexto, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha incurrido en infracción normativa del artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que, la causal denunciada deviene en **fundada**.

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

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Compañía Minera Barrick Misquichilca Sociedad Anónima**, mediante

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

CASACIÓN LABORAL N.º 24304-2019

LIMA

**Reintegro de remuneraciones
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

escrito presentado el catorce de junio de dos mil diecinueve, de fojas cuatrocientos sesenta y dos a quinientos veintiuno.

2. **CASAR** la **sentencia de vista** de treinta y uno de mayo de dos mil dieciocho, de fojas trescientos trece a trescientos cuarenta y siete, y **actuando en sede de instancia, REVOCARON**, la **sentencia apelada** de cuatro de junio de dos mil dieciocho, de fojas ciento ochenta y ocho a ciento noventa cuatro, que declara fundada la demanda, **REFORMANDOLA**, declararon **infundada** la demanda.
3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a lo dispuesto en el artículo 41º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **reintegro de remuneraciones**.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

jmcr/fsy