



F ACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 14980-2013-018101-JR-LA-12**



**PRESENTADO POR
FIORELLA DAFFNA MANTILLA CAMARGO**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**LIMA – PERÚ
2022**

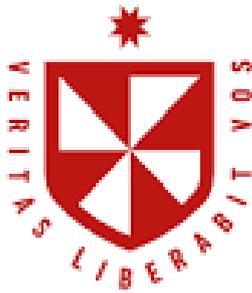


CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N° 14980-2013-018101-JR-LA-12

Materia : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

Entidad : PODER JUDICIAL

Bachiller : FIORELLA DAFFNA MANTILLA CAMARGO

Código : 2015102800

LIMA – PERÚ

2022

En el presente Informe Jurídico se analizará el Expediente Judicial N° 14980-2013, iniciado por la demanda interpuesta por H.H.V en contra de la Municipalidad Distrital de Miraflores, reclamando el pago de beneficios económicos sindicales reconocidos a su favor- como obrero municipal- de las Actas de Negociación Colectiva suscritas entre la Municipalidad de Miraflores (en adelante "M.M") y el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores (en adelante "S.O.M.M.I") en los siguientes períodos: 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011. Adicionalmente, exige que se pague las incidencias de estos beneficios en los reintegros de las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempos de servicios del período 2007 hasta el 2012.

En adelante, el criterio jurisdiccional, en específico la primera y segunda instancia, emitieron sentencias favorables para el demandante, concediéndole el pago por los beneficios económicos- sindicales reconocidos en los convenios colectivos, así como, el reintegro sobre sus CTS, gratificaciones y vacaciones. No obstante, la demandada interpuso recurso de casación contra la sentencia de vista, bajo las siguientes causales: I) Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 9° y 46° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR. II) Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 19° del Decreto Supremo N.º 001-97-TR. III) Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto Supremo N.º 005-2002-TR. IV) Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 15° del Decreto Supremo N.º 012-92-TR. Al respecto, en sede de casación, se declaró fundado el recurso de casación interpuesto, por ende, se dejó sin efecto la sentencia de vista que concedía a favor del demandante los beneficios económicos sindicales y el reintegro del pago de los beneficios sociales.

NOMBRE DEL TRABAJO

MANTILLA CAMARGO.docx

RECUENTO DE PALABRAS

33908 Words

RECUENTO DE CARACTERES

197214 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

213 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.5MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 28, 2023 8:19 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

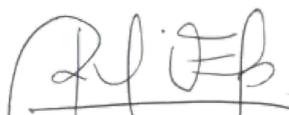
Feb 28, 2023 8:22 AM GMT-5**● 15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación

INDICE

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....	1
1.1 DEMANDA DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.....	1
1.1.1. FUNDAMENTOS FÁCTICOS	1
1.1.1.1 LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS ECONÓMICOS-SINDICALES RECLAMADOS.....	3
1.1.1.2. INCIDENCIA DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN EL CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.....	6
1.1.2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS.....	8
1.1.3. MEDIOS PROBATORIOS.....	8
1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.....	9
1.2.1. FUNDAMENTO FÁCTICOS.....	10
1.2.3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS.....	11
1.2.4. MEDIOS PROBATORIOS.....	12
1.3. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA.....	12
1.4. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.....	13
1.5. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO.....	15
1.6. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	16
1.6.1. FUNDAMENTACIÓN DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.....	17
1.7 RECURSO DE APELACIÓN.....	26
1.7.1 FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN.....	26
1.7.2 PROCEDENCIA DEL RECURSO DE APELACIÓN.....	27
1.8 SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.....	28
1.8.1 FUNDAMENTACIÓN DE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.....	28
1.9. RECURSO DE CASACIÓN.....	29

1.9.1 REQUISITOS DE FORMA DEL RECURSO DE CASACIÓN.....	30
1.9.2 REQUISITOS DE FONDO DEL RECURSO DE CASACIÓN.....	31
1.10. CASACIÓN LABORAL N.º 4852-2015.....	32
2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	35
2.1. PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	35
2.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	35
2.3. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	39
2.3.1. ANÁLISIS DEL PRIMER PROBLEMA JURÍDICO.....	39
2.3.2. ANÁLISIS DEL SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO.....	44
3. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.....	50
3.1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO.....	50
3.1.1. PRIMERA INSTANCIA JUDICIAL	50
3.1.1.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA PRIMERA INSTANCIA.....	51
3.1.1.2. CRÍTICA A LA MOTIVACIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA.....	54
3.1.1.3. CRÍTICA A LA INTERPRETACIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA.....	58
3.1.2. SEGUNDA INSTANCIA JUDICIAL.....	59
3.1.2.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA SEGUNDA INSTANCIA.....	60
3.1.2.2. CRÍTICA A LA MOTIVACIÓN DE LA SEGUNDA INSTANCIA.....	61
3.1.2.3. CRÍTICA A LA FALTA DE INTERPRETACIÓN DE LA SEGUNDA INSTANCIA.....	65
3.1.3. SEDE CASATORIA.....	68

3.1.3.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA SEDE CASATORIA.....	68
3.1.3.2. OPINIÓN SOBRE LA DECISIÓN EN SEDE CASATORIA.....	70
3.2. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO.....	73
3.2.1. PRIMERA INSTANCIA JUDICIAL.....	74
3.2.1.2. CRÍTICA HACIA LA FUNDAMENTACIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA.....	74
3.2.1.2. CRÍTICA HACIA LA FUNDAMENTACIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA.....	75
3.2.2. SEGUNDA INSTANCIA JUDICIAL.....	79
3.2.2.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA SEGUNDA INSTANCIA JUDICIAL.....	79
3.2.2.2. CRÍTICA HACIA LA FUNDAMENTACIÓN DE LA SEGUNDA INSTANCIA.....	81
3.2.3. SEDE CASATORIA.....	83
3.2.2.3.1. PRONUNCIAMIENTO FORMAL EN SEDE CASATORIA.....	83
3.2.2.3.2. OPINIÓN SOBRE LA DECISIÓN EN SEDE CASATORIA.....	83
4. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	87
4.1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO.....	87
4.1.1. APLICACIÓN DEL MÉTODO DE INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICO.....	89
4.1.1.1. DESARROLLO Y ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 9º, 42º Y 46º DEL DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR.....	89
4.1.1.2. DESARROLLO DE LAS FIGURAS JURÍDICAS ADVERTIDAS.....	93
4.1.1.2.1. MODELO PLURALISTA.....	93
4.1.1.2.1.1. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y	

DOCTRINARIO.....	93
4.1.1.2.2. SISTEMA DE MAYOR REPRESENTACIÓN.....	95
4.1.1.2.2.1. JUSTIFICACIÓN DE SU INSTAURACIÓN POR LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA.....	95
4.1.1.2.3. SINDICATOS MAYORITARIOS.....	96
4.1.1.2.3.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA Y CONSTITUCIONAL.....	96
4.1.1.2.3.2. PAPEL DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	98
4.1.1.2.4. SINDICATOS MINORITARIOS.....	100
4.1.1.2.4.1. DEFINICIÓN Y ROL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS.....	100
4.1.1.2.5. CONVENIOS COLECTIVOS.....	102
4.1.1.2.5.1. DEFINICIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA.....	102
4.1.1.2.5.2. CARÁCTER VINCULANTE Y SUS EFECTOS GENERALES Y LIMITADOS.....	104
4.1.1.3. UBICACIÓN, IDENTIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LOS DERECHOS QUE SUBYACEN A LA NORMATIVA- OBJETO DE ANÁLISIS- Y SU VINCULACIÓN CON LA NORMATIVA.....	106
4.1.1.3.1. DERECHO DE SINDICACIÓN.....	108
4.1.1.3.1.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA Y JURISPRUDENCIAL.....	108
4.1.1.3.1.2. LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL.....	112
4.1.1.3.1.3. CONTENIDO ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	105
4.1.1.3.1.3.1. INTERPRETACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN CONFORMIDAD CON LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.....	120
4.1.1.3.1.4. CONDICIÓN DE “NUMERUS APERTUS” DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	122
4.1.1.3.2. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN	

COLECTIVA.....	124
4.1.1.3.2.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA Y JURISPRUDENCIAL.....	124
4.1.1.3.2.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO FUNDAMENTAL.....	128
4.1.1.3.2.3. CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	132
4.1.1.3.2.3.1. INTERPRETACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CONFORMIDAD CON LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.....	133
4.1.1.3.2.4. MANIFESTACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONVENIOS COLECTIVOS.....	135
4.1.1.4. LA INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 9º, 42º Y 46º DEL DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR CON EL ESTÁNDAR CONSTITUCIONAL FIJADO DE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	136
4.1.1.4.1. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 9º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE SINDICACIÓN.....	137
4.1.1.4.2. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 9º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	139
4.1.1.4.3. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 42º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE SINDICACIÓN.....	141
4.1.1.4.4. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 42º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	143
4.1.1.4.5. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 46º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE SINDICACIÓN.....	144
4.1.1.4.6. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 46º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	145
4.1.2. DETERMINACIÓN DEL SENTIDO DE LOS ARTÍCULOS 9º, 42º Y 46º DEL DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR, A PARTIR DE LA INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICA.....	147
4.1.3. APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 9º, 42º Y 46º DEL DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR, EN EL SENTIDO PREVIAMENTE DEFINIDO, AL CASO EN	

CONCRETO.....	150
4.2. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO.....	153
4.2.1. APLICACIÓN DEL MÉTODO DE INTERPRETACIÓN TELEOLÓGICO.....	155
4.2.1.1. DESARROLLO Y ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR.....	155
4.2.1.2. DESARROLLO DE LAS FIGURAS JURÍDICAS EXTRAÍDAS DEL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º. 001-97-TR.....	158
4.2.1.2.1. REMUNERACIÓN COMPUTABLE.....	NO 158
4.2.1.2.1.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA Y CONSTITUCIONAL.....	158
4.2.1.2.1.2. ALCANCES DE LA DETERMINACIÓN DE UN CONCEPTO NO REMUNERATIVO.....	160
4.2.1.2.1.3. BENEFICIOS ECONÓMICOS PRODUCTO DE CONVENIOS COLECTIVOS CONCEBIDOS COMO REMUNERACIONES NO COMPUTABLES.....	161
4.2.1.2.2. REMUNERACIÓN.....	163
4.2.1.2.2.1. DEFINICIÓN NORMATIVA, DOCTRINARIA Y JURISPRUDENCIAL.....	163
4.2.1.2.2.2. PRESUNCIÓN IURIS TANTUM DEL CONCEPTO LEGAL DE REMUNERACIÓN.....	166
4.2.1.2.2.3. CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LA REMUNERACIÓN.....	167
4.2.1.2.2.4. LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE: DEFINICIÓN LEGAL E INCIDENCIA EN EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES (CTS).....	169
4.2.1.3. IDENTIFICACIÓN DE OTROS DISPOSITIVOS NORMATIVOS RELACIONADOS CON EL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR.....	171
4.2.1.3.1. ARTÍCULO 7º DEL DECRETO SUPREMO N.º 003-97-TR, TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.....	172
4.2.1.3.2. ARTÍCULO 20º DEL DECRETO SUPREMO N.º.001-97-TR, TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.....	173

4.2.1.4. UBICACIÓN, RELEVANCIA Y DESARROLLO DE LOS DERECHOS QUE SUBYACEN AL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR.....173

4.2.1.4.1. DERECHO A LA REMUNERACIÓN.....176

4.2.1.4.1.1. DEFINICIÓN SEGÚN LA CONSTITUCIÓN, INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y LA JURISPRUDENCIA.....176

4.2.1.4.1.2. LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL.....180

4.2.2.4.1.3. CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN.....183

4.2.2.4.1.4. CONTENIDO ACCIDENTAL DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN.....185

4.2.1.4.2. BENEFICIOS SOCIALES LABORALES.....188

4.2.1.4.2.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA, NACIONAL E INTERNACIONAL.....188

4.2.1.4.2.2. RECONOCIMIENTO Y VALOR CONSTITUCIONAL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.....189

4.2.1.4.2.3. BENEFICIO SOCIAL: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO.....191

4.2.1.4.2.3.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA, LEGAL, JURISPRUDENCIAL.....191

4.2.1.4.2.3.2. CARÁCTER PREVISIONAL Y VALOR CONSTITUCIONAL.....193

4.2.1.4.3. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....194

4.2.1.4.3.1. CONTENIDO NEGOCIAL: DESARROLLO POR DISPOSICIONES NORMATIVAS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.....195

4.2.1.4.3.2. LIMITACIONES AL CONTENIDO NEGOCIAL EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO.....197

4.2.1.4.3.3. PRINCIPIO RECTOR: NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA.....200

4.2.1.5. INTERPRETACIÓN TELEOLÓGICA DEL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR EN FUNCIÓN DEL VALOR CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES QUE LO SUBYACEN.....201

4.2.1.5.1. TEST DE PROPORCIONALIDAD: “LA EXCLUSIÓN LEGAL VS. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN

COLECTIVA - PRINCIPIO DE NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA”.....	203
4.2.1.5.2. TEST DE PROPORCIONALIDAD: “LA EXCLUSIÓN LEGAL VS. DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LOS BENEFICIOS SOCIALES - PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES.....	210
4.2.2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA DEL LEGISLADOR PARA LA EXCLUSIÓN LEGAL, RECOGIDA EN EL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR, QUE APRUEBA EL T.U.O DE LA LEY DE CTS.....	215
4.2.3. CONCLUSIÓN SOBRE LA INTERPRETACIÓN TELEOLÓGICA DEL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º. 001-97-TR, TUO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO.....	217
5. CONCLUSIONES	218
6. BIBLIOGRAFÍA	221
7. ANEXOS.....	225

1. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS

POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

1.1. DEMANDA DE PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

Con fecha de 13 de junio del 2013, el Señor H.H.V interpone una demanda en contra de la M.M, exigiendo el pago de beneficios económicos dejados de percibir desde el 2007 hasta el 2012 en calidad de obrero municipal. Es decir; el pago por los siguientes conceptos: “costo de vida”; “escolaridad”, “vacaciones”, “día del trabajador municipal” y la “bonificación extraordinaria por cierre de pliegos”- reconocidos en los Convenios Colectivos 2007-2011 entre M.M y S.O.M.M.I)-. Así como, se pague las incidencias de estos beneficios en los reintegros de las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempos de servicios del período 2007 hasta el 2012.

1.1.1. FUNDAMENTOS FÁCTICOS

Sostiene que desempeñó el cargo de chofer en la Municipalidad de Miraflores desde el 01 de junio del 2007 y se reconoció su relación laboral a plazo indeterminado por medio del Acta de Ejecución de Resolución Judicial de fecha 06 de junio del 2011.

El demandante al tener la condición de obrero municipal se encontraba bajo el régimen laboral de actividad privada, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley N.º 27972.¹

Así también, señaló que los obreros de la M.M son representados por

¹ Ley Orgánica de las Municipalidades. Ley N.º 27972.

el S.O.M.M.I y que la mencionada organización sindical ha estado suscribiendo convenios colectivos con la M.M desde el 2007 hasta el 2011.

En los convenios colectivos suscritos, desde el 2007 hasta el 2011, se otorgó beneficios económicos a favor de los obreros municipales, los cuales se detallaron por el actor, de la siguiente forma:

“Convenio Colectivo 2007

- ❖ *Costo de Vida.*
- ❖ *Productividad.*
- ❖ *Bonificación Escolaridad*
- ❖ *Bonificación Vacacional.*
- ❖ *Día del trabajador municipal.*

Convenio Colectivo 2008

- ❖ *Nivelación por reincorporación*
- ❖ *Escolaridad*
- ❖ *Bonificación Vacacional*
- ❖ *Día del trabajador municipal*
- ❖ *Bonificación extraordinaria por cierre de pliegos*

Convenio Colectivo 2009

- ❖ *Nivelación por reincorporación*
- ❖ *Escolaridad*
- ❖ *Bonificación Vacacional*
- ❖ *Día del trabajador municipal*
- ❖ *Bonificación extraordinaria por cierre de pliegos*

Convenio Colectivo 2010

- ❖ *Nivelación de los obreros*
- ❖ *Escolaridad*
- ❖ *Bonificación Vacacional*
- ❖ *Día del trabajador municipal*
- ❖ *Asignación Familiar*
- ❖ *Bonificación extraordinaria por cierre de pliegos*

Convenio Colectivo 2011

- ❖ *Bonificación Vacacional*
- ❖ *Escolaridad*

- ❖ *Día internacional del trabajador*
- ❖ *Día del trabajador municipal*
- ❖ *Bonificación extraordinaria por cierre de pliegos”*

Finalmente, afirmó que no ha sido abonado a su favor ningún beneficio sindical.

1.1.1.1. LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS ECONÓMICOS-SINDICALES RECLAMADOS

El demandante presentó una liquidación de los beneficios económicos reconocidos en los convenios colectivos suscritos por la M.M y el S.O.M.M.I desde el 2007 hasta el 2011. Calculó el monto total que correspondía abonarle por cada concepto, conforme se observa a continuación:

✓ **COSTO DE VIDA:**

Señaló que, el objetivo del abono de este concepto es: *“(...) el aumento de las remuneraciones de los trabajadores (...) se encuentra expresamente reconocido mediante los convenios colectivos del año 2004 al 2011 los cuales se van incrementándose año a año (...).”*

Año	Monto
2007	S/. 2,051.00
2008	S/. 2,051.00
2009	S/. 2,031.00
2010	S/. 1,624.42
2011	S/. 1,631.71
2012	S/. 1,331.71

✓ **BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD**

Señaló que, el concepto es: “(...) un monto extra de pago se otorga en abril a fin de cubrir costos de escolaridad. Sin la condición de demostrar que existen menores a su cargo (...)”

Año	Monto
2007	S/. 700.00
2008	S/. 532.00
2009	S/. 3,520.00
2010	S/. 1,100.00
2011	S/. 1,100.00
2012	S/. 1,100.00

✓ **BONIFICACIÓN DE VACACIONES**

Indicó que, el fin de este concepto es el abono de S/.750.00 o más cada vez que el trabajador salga de vacaciones.

Año	Monto
2007	S/. 550.00
2008	S/. 750.00
2009	S/. 1100.00
2010	S/. 1100.00
2011	S/. 1100.00
2012	S/. 1,100.00

▪ **DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL**

Indicó que, este concepto tiene como fin el reconocimiento de la labor constante de los empleados.

Año	Monto
2007	S/. 300.00
2008	S/. 847.00
2009	S/. 1,000.00
2010	S/. 1,000.00
2011	S/. 2,100.00
2012	S/. 2,100.00

▪ **INCENTIVO ECONÓMICO EXCEPCIONAL**

Señaló que, este concepto se abona con el fin de entregar un monto obligatorio al trabajador por lo hecho durante el año.

Año	Monto
2009	S/. 300.00

▪ **INCENTIVO ECONÓMICO POR PRODUCTIVIDAD**

Señaló que, este concepto es: “(...) *el pago de la entidad pública hacia su trabajador por lo realizado en su respectiva área durante los años que labora el actor*”

Año	Monto
2007	S/. 150.00
2008	S/. 450.00

▪ **INCENTIVO EXCEPCIONAL POR EL DÍA DE TRABAJO**

Indicó que, este concepto consiste: “(...) en el pago de un monto pactado en forma de reconocimiento por el Día Del trabajo”.

Año	Monto
2007	S/. 300.00

▪ **BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR CIERRE DE PLIEGOS 2009, 2010, 2011**

Señaló que, este concepto se otorgó con el objeto de dar cierre a la negociación colectiva.

Año	Monto
2009	S/. 4,300.00
2010	S/. 5,000.00
2011	S/. 6,400.00

1.1.1.2. INCIDENCIA DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN EL CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

A. GRATIFICACIONES

El actor efectuó la liquidación respectiva de las gratificaciones, conforme se observa a continuación:

Año	Gratificaciones
2007	S/. 4,102
2008	S/. 4,462
2009	S/. 4,062
2010	S/. 5,294.34
2011	S/. 3,079
2012	S/. 900

B. VACACIONES

El actor efectúo la liquidación de las gratificaciones, conforme se observa:

Año	Vacaciones
2007	S/. 2,051
2008	S/. 2,231
2009	S/. 2,031
2010	S/. 1,624.42
2011	S/. 450
2012	S/. 450

C. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

El actor efectúo la liquidación de la CTS, conforme se observa:

Año	CTS
2007	S/. 2,366.34
2008	S/. 2,556.69
2009	S/. 2,418.10
2010	S/. 1,895.16
2011	S/. 525
2012	S/. 490

1.1.2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

❖ Normativa Nacional

- Artículo 24º de la Constitución Política del Perú.
- Artículo 9º del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N.º. 010- 2003-TR.

❖ Normativa Internacional

- Artículo 23º inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales.
- Artículo 2 del Convenio Organización Internacional de Trabajo N.º 100.

❖ Jurisprudencia

- Casación Laboral 2864-2009-Lima.

1.1.3. MEDIOS PROBATORIOS

- El Acta de Ejecución de Resolución Judicial de fecha 16 de junio del 2011, que acredita la incorporación del actor a la planilla de la Municipalidad Distrital de Miraflores, como trabajador a plazo indefinido.
- Los Convenios Colectivos suscritos por el 2007 hasta el 2011 que los reconocen beneficios sindicales a favor de los obreros municipales de la Municipalidad Distrital de

Miraflores.

- Copia de las boletas de pago del actor desde el 2007 hasta el 2012, en las cuales, no se observa el abono de los beneficios sindicales reconocidos en los Convenios Colectivos del 2007 hasta el 2011.
- Copias de boletas de pago de un tercero, que tenía la misma condición laboral que el actor, en la cual, se visualiza el abono de los beneficios sindicales reconocidos en los Convenios Colectivos del 2007 hasta el 2011, suscritos entre la M.M y el S.O.M.M.I.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Con fecha 24 de setiembre del 2013, la Municipalidad Distrital de Miraflores contesta la demanda interpuesta sobre el pago de beneficios sociales presentada por el Señor H.H.V. Solicitaron que, se declare infundada la demanda, en mérito a los siguientes fundamentos:

1.2.1. FUNDAMENTOS FÁCTICOS

- Sostienen que el accionante prestó servicios a la Municipalidad de Miraflores de forma temporal; a través de, contratos administrativos de servicios desde el 01 de junio del 2007 hasta febrero del 2008, bajo el régimen laboral especial, Decreto Legislativo N° 1057.
- Indican que, en la demanda de incumplimiento de disposiciones y normas laborales interpuesta por el demandante, el Vigésimo Quinto Juzgado Laboral de Lima

emitió una sentencia - el 26 de mayo del 2009- que ordenó a la Municipalidad de Miraflores regularizar la contratación laboral del demandante como trabajador a plazo indeterminado.

Arguyen que, la sentencia tenía **carácter constitutivo y no declarativo** pues constituyó una situación jurídica diferente a la preexistente para el demandante. Es decir; **solo con la emisión de la sentencia se modificó su contratación temporal - bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057- a una indefinida - bajo los alcances del Decreto Legislativo 728-**.

Finalmente, concluyen que los beneficios económicos-sindicales reconocidos previa a la emisión de la sentencia no le corresponden – por no tener la condición de trabajador indefinido como obrero municipal- no obstante, los reconocidos por pactos posteriores si le corresponden.

- Por otro lado, en el referido proceso - incumplimiento de disposiciones y normas laborales- no comprende dentro de su pretensión el reconocimiento del derecho de percibir beneficios económicos derivados de pactos colectivos; pues es un petitorio jurídicamente imposible.
- Sostienen que, los montos reclamados no son reales, tomando en cuenta que no hubo un detalle o sustento fáctico que avale la sumatoria consignada en la demanda.

Así también, se incluyeron montos por conceptos que no fueron objeto de los convenios colectivos suscritos por el S.O.M.I y la Municipalidad de Miraflores.

- Finalmente, arguyen que, no existe una incidencia en las gratificaciones, vacaciones y en la compensación por tiempo de servicio como indicaba el accionante; puesto que, los montos calculados no tienen un sustento fáctico ni legal que lo respalde.

1.2.2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

❖ Normativa Nacional

- Artículo 42º de la Ley N.º 30057.
- Artículo 200º del Código Procesal Civil.
- Artículo 19º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
- Artículo 19º del Decreto Supremo N.º. 001-97.TR, Texto único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.
- Artículo 2º de la Ley N.º 27735.
- Artículo 15º del Decreto Legislativo N.º 713.

1.2.3. MEDIOS PROBATORIOS

- Sentencia N.º 39-2009 emitido por el Vigésimo Quinto

Juzgado Laboral de Lima, recaído en el Expediente N.º 117-2008.

- Acta de Negociación Colectiva del año 2003 y el Laudo Arbitral del 2012, con el objeto de que, se determine los montos pecuniarios en los acuerdos arribados.
- Boletas de pago del demandante, a fin de que, se demuestre los pagos efectuados a favor del demandante.

1.3. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA

- Mediante la Resolución N.º 1 de fecha 26 de junio del 2013, el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró inadmisibles las demandas de pago de beneficios sociales interpuestas por el Señor H.H.V
- El Juzgado formula las siguientes observaciones a la demanda presentada:
 - a)** El monto del petitorio es ascendente a la suma de S/. 231,567.44 - superior a los 70 URP-, ya no tiene la condición de “gratuito” el proceso laboral²; correspondía adjuntar los comprobantes de pagos de los aranceles judiciales por ofrecimiento de pruebas y cédulas de notificación. No obstante, el demandante no cumplió con presentar los comprobantes pagos respectivos.
 - b)** No cumplió el demandante con indicar la finalidad de cada medio de prueba que se presentó en la demanda,

² Artículo III del Título Preliminar de la Ley N.º 29497.

conforme lo exige el artículo 16 literal b) de la Ley N.º 229497.

- c) Se precisa que no se adjuntó el medio de prueba N.º2, el cual hace referencia en su demanda, con lo cual, incumple lo dispuesto en el artículo 426 inciso 4 del Código Procesal Civil, cuya aplicación es supletoria.

Finalmente, se le concedió un lapso de 5 días hábiles para poder subsanar las observaciones advertidas.

- El demandante presentó el escrito de subsanación el 05 de julio del 2013.
- El Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, mediante Resolución N.º 2, de fecha 15 de julio del 2013, resuelve admitir la demanda, corre traslado de la demanda a la parte demandada - Municipalidad de Miraflores- y programa el desarrollo de la Audiencia de Conciliación para el 24 setiembre del 2013.

1.4. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

La Audiencia de Conciliación, se llevó a cabo, el 24 de setiembre del 2013, ante el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima; **no se llegó un acuerdo entre las partes- Señor H.H.V y el Representante legal de la Municipalidad de Miraflores y se mantuvieron sus pretensiones iniciales.**

El Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima estableció como **pretensiones materia de juicio las**

siguientes:

1. Se disponga el pago, al demandante, de los beneficios sindicales reconocidos desde el 2007 hasta el 2012. Respecto de los siguientes conceptos:

- Pago por costo de vida
- Bonificación por escolaridad
- Bonificación de vacaciones
- Día del trabajador municipal
- Incentivo económico excepcional
- Incentivo económico por productividad
- Incentivo excepcional por el día del trabajo
- Bonificación Extraordinaria por Cierre de pliegos 2009, 2010 y 2011

2. Se disponga el pago de la incidencia de los beneficios sindicales en los beneficios sociales de gratificaciones, vacaciones y CTS.

Precisa que, el pago solicitado asciende a un monto total de S/. 231,567.44 nuevos soles.

3. Se determine si corresponde a la parte demandada asumir el pago de intereses legales.

4. Se determine si corresponde a la parte demandada asumir el pago de costas y costos del proceso.

Finalmente, se tiene por contestada la demanda presentada; y por ofrecidos los medios de prueba presentados. Así como, se fijó fecha para la audiencia de juzgamiento, el 16 de enero del 2014.

1.5. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

La audiencia de juzgamiento se llevó a cabo el 16 de enero del 2014 ante el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

Los hechos que requieren actuación probatoria son:

1. Establecer si le otorgó el pago de beneficios económicos sindicales al demandante, tales como:
 - Pago por costo de vida (desde el 2007 al 2012)
 - Bonificación por escolaridad (desde el 2007 al 2012)
 - Bonificación por vacaciones (desde el 2007 al 2012)
 - Pago por el día del trabajador municipal (desde el 2007 al 2011)
 - Pago por incentivo económico excepcional (2009)
 - Pago por incentivo económico por productividad (2007-2008)
 - Pago por incentivo excepcional por el día del trabajador (desde 2007)
 - Bonificación extraordinaria por cierre de pliegos (2009-2010-2011)

2. Establecerse el pago de los beneficios económicos sindicales; así como, la incidencia en las gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios.

Finalmente, determinó que, la fecha de expedición de la sentencia sería el 23 de enero del 2014.

1.6. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, mediante Resolución N° 5, de fecha 23 de enero del 2014;

DECLARÓ FUNDADA en PARTE la demanda incoada por el Señor H.H.V en contra de la Municipalidad de Miraflores.

Por ende, **SE ORDENA que se pague al demandante la suma de S/.32,057.50 soles más intereses legales** que corresponden liquidarse, por los siguientes conceptos:

- a. Costo de Vida: S/. 2,450.00 nuevos soles.
- b. Bonificación por Escolaridad: S/. 3,872.50 nuevos soles.
- c. Bonificación por Vacaciones: S/.4,085.00 nuevos soles.
- d. Bonificación por el Día del Trabajador Municipal: S/.6,050.00 nuevos soles.
- e. Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pliego: S/.14,700.00 nuevos soles.
- f. Reintegro de Gratificaciones Legales: S/.600.00 nuevos soles.
- g. Reintegro de Vacaciones: S/.300.00 nuevos soles.

Así también; **ORDENÓ a la demandada que le aprovisione el reintegro de la compensación por tiempo de servicios del demandante por incidencia del costo de vida,** el cual, cancelará al momento de su cese.

Finalmente; **ORDENÓ a la demandada el pago de costos debidamente acreditados y se le EXHONERA del pago de costas procesales.**

Los fundamentos de hecho y de derecho que motivaron la sentencia emitida en primera instancia, son los siguientes:

1.6.1. FUNDAMENTACIÓN DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En primer lugar, el juzgado precisó los siguientes puntos relevantes: a) Contrato de Trabajo; b) Negociación Colectiva en los Gobiernos Locales; y; c) Ámbito de aplicación de los convenios.

1. Contrato de Trabajo

El juzgado valoró los siguientes medios probatorios:

- ❖ Sentencia de fecha 26 de mayo del 2009, emitida por el Vigésimo Quinto Juzgado Laboral de Lima, confirmada por la Sala Superior el 30 de noviembre del 2009; regularizó su relación laboral del demandante. De esa forma, su régimen laboral, empezó a regirse bajo los alcances del Decreto Legislativo N.º 728.
- ❖ Acta de Ejecución de Resolución Judicial, mediante la cual, la Municipalidad Distrital de Miraflores cumple con reconocer al demandante como trabajador a plazo indeterminado a partir del 01 de junio del 2007.

En mérito a lo expuesto; el juzgado determinó que, no existía controversia respecto a la existencia o no de una relación laboral entre las partes; ni sobre la fecha de ingreso, cargo y monto de remuneración percibido por el demandante.

2. Negociación Colectiva en los Gobiernos Locales

El juzgado determinó que, las disposiciones normativas aplicadas al caso en concreto son: El artículo 9º, 41º y 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que aprueba el “T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”.

Posterior a ello, precisó que a lo largo del proceso – en la audiencia de conciliación, juzgamiento y contestación – no se ha cuestionado el procedimiento de negociación colectiva que dieron origen a las Actas de Negociación Colectiva del período 2007-2011.

Por ende, concluyó que en el proceso de formación de dichos convenios cumplió con los lineamientos señalados en el Decreto Supremo N.º 003-82-PCM, Decreto Supremo N.º.070-85-PCM y la Ley N.º 28411.

3. Ámbito de aplicación de los convenios.

El juzgado precisó que, los efectos de las convenciones colectivas de trabajo pueden ser generales; si se aplica a los trabajadores sindicalizados o no; y; limitados, si se aplica únicamente a los afiliados. Es decir, depende del grado de representación que detente el sindicato que suscribió el convenio colectivo.

En ese sentido, el juzgado, a partir de lo dispuesto en las normativas referentes a negociación colectiva - en específico el artículo 9º, artículo 41º y artículo 42º del Decreto Supremo N.º

010-2003-TR T.U.O. "Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas"-, determinó que, los convenios colectivos le son aplicables sólo a los afiliados al sindicato que lo suscribe; salvo que, éste tenga la condición de "mayoritario". En cuyo caso, se hace extensivo los convenios colectivos a todos los trabajadores- estén afiliados o no al sindicato-.

Si bien, el accionante no tenía la condición de afiliado al S.O.M.M.I.; sin embargo, el juzgado observó que, la demandada no cuestionó que el demandante este dentro o no del ámbito de aplicación de los convenios colectivos suscritos entre el 2007 al 2011; ya sea, alegando o acreditando que el sindicato es minoritario. En consecuencia, el juzgado, asumió que el S.O.M.M.I, representa a la totalidad de trabajadores- incluso los que no se encuentren afiliados-, correspondiéndole al actor reclamar los beneficios económicos reconocidos en los convenios colectivos del 2007 al 2011.

Caso en concreto

El juzgado procedió a evaluar cada contra argumento de la demandada.

- ❖ **Primer argumento**: El actor no tiene legitimidad para reclamar los beneficios económicos-sindicales reconocidos en el 2007, por ser previos a la emisión de la sentencia judicial que lo reconoció como trabajador a plazo indeterminado.

El Juzgado sostuvo que, **no tiene validez alguna el mencionado argumento**; debido a que: “(...) *la relación laboral a plazo indeterminado no surge a partir de la emisión de la sentencia judicial, sino que tal calidad estuvo presente desde el inicio del mismo contrato de trabajo; en aplicación a lo dispuesto por el artículo 4° del Decreto Supremo N°003-97-TR al presentarse los tres elementos propios de este tipo contractual (...)*”.

- ❖ **Segundo argumento:** Los beneficios económicos-sindicales no son reclamados en el proceso de incumplimiento de disposiciones y normas laborales seguidas por el actor ante el Vigésimo Quinto Juzgado Laboral de Lima.

El juzgado advirtió que, es cierto que no fue demandado el pago de beneficios sociales; no obstante: “(...) *no enerva que en otro proceso judicial el actor pueda reclamar los derechos laborales que le correspondan. Por tanto, no se aprecia que el petitorio del actor fuese jurídicamente imposible.*”

- ❖ **Tercer argumento:** La demandada sostuvo que, no le corresponde al actor los beneficios sindicales reclamados por tener una vigencia anual, por lo cual, se extinguieron a la culminación de este conforme a lo dispuesto en el literal c) del artículo 43° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

El juzgado sostuvo que, este argumento no tiene asidero legal, porque la naturaleza de los incrementos incide directamente y modifica automáticamente los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores obreros de la demandada. Además de que, no estamos frente a una asignación, bonificación de naturaleza extraordinaria o temporal sino a un aumento de los ingresos del demandante.

- ❖ **Cuarto argumento:** La demandada manifiesta que, los montos reclamados no son reales porque no existe sustento fáctico que avale la sumatoria consignada.

Por ello mismo, el juzgado efectuó una liquidación por los conceptos reclamados por el accionante, conforme se observa a continuación:

- **Abono del concepto: “Costo de Vida”**

El juzgado indicó que, se acordó un monto por este concepto, que percibirá en forma mensual el trabajador, al multiplicarlo por doce se obtendría el monto que le corresponde abonar por año al trabajador; o; por el período que dure el convenio colectivo.

Al respecto, el juzgado consolidó en un cuadro los montos totales que corresponde reintegrar por costo de vida al demandante. Conforme se observa:

PERIODO		BONIF.	NUMER. DE	SUB	PAGOS	REINT.
DEL	AL	COSTO VIDA	MESES	TOTAL	A	COST
					CTA.	DE VIDA
01/06/2007	30/12/2007	50.00	7	350.00		350.00
01/01/2008	31/12/2008	50.00	12	600.00		600.00
01/01/2009	31/12/2009	50.00	12	600.00		600.00
01/01/2010	31/12/2010	50.00	12	600.00		600.00
01/01/2011	30/06/2011	50.00	6	300.00		300.00
					TOTAL	2,450.00

El Juzgado advirtió que, el demandante no acreditó el monto percibido en el período inicial de junio del 2007 ni tampoco el período previo - mayo del 2007-; por lo que no corresponde pronunciarse al respecto, conforme a lo dispuesto en el Artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

Finalmente, en el presente caso, solo el monto que correspondía abonar sería aquellos que hubiesen adquiridos en los convenios colectivos del 2007 al 2011.

▪ **Abono del concepto: “Bonificación por Escolaridad”**

Si bien la demandada señaló que, el demandante no tiene legitimidad para reclamar este beneficio económico- sindical porque no ha acreditado tener hijos. El juzgado, al revisar los convenios colectivos, no advirtió que, se hubiere consignado tal requisito para gozar de los beneficios económicos- sindicales. Por

tanto, le correspondían.

- **Abono de los siguientes conceptos: “Bonificaciones por Vacaciones, Incentivos Económicos Excepcionales y de Productividad”**

El juzgado observó que, la demandada no acreditó impedimento alguno para que el demandante goce de estos beneficios sindicales; por tanto, le correspondían.

- **Abono del concepto: “Incentivo Excepcional para el día del trabajo”**

Este concepto no se otorgó mediante el Convenio Colectivo del año 2009; por tanto, no le correspondía al demandante y debe ser desestimado en este extremo la demanda.

- **Reintegro de gratificaciones y vacaciones:**

La demandada sostuvo que los beneficios pactados no tienen incidencia sobre el cálculo de las gratificaciones y vacaciones (beneficios sociales); tomando en cuenta que, los beneficios económicos- sindicales provienen de una negociación colectiva y no forman parte de la remuneración computable; conforme establece el artículo 19 del Decreto Supremo N.º. 001-97-TR.

Al respecto, el juzgado sostuvo que, los beneficios económicos- sindicales no tienen naturaleza remunerativa, salvo por el concepto de “costo de vida”,

al ser un monto que percibe el trabajador de forma permanente, conforme se visualiza en sus boletas de pago. Por tanto, el monto pactado por “costo de vida” está dentro de la remuneración computable- base para el cálculo de las gratificaciones y vacaciones-.

En esa línea de razonamiento, el juzgado, ordenó el reintegro de las gratificaciones y vacaciones, producto de la incidencia económica al no incluirse el monto de “costo de vida”.

▪ **Reintegro de compensación por tiempo de servicios**

El juzgado señaló que, la compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión, sobre las contingencias producto del cese laboral, conforme se indica en el Decreto Supremo N.º 001-97-TR.

No obstante, el juzgado, advirtió que, al exigir el abono de la incidencia económica en la compensación por tiempo de servicio, no se estaría respetando lo reglado en el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N.º 28411, que proscribe la autorización y ejecución de adelantos con cargo a remuneraciones, bonificaciones, pensiones o por compensación por tiempo de servicios, a empleadores.

Por lo tanto, sólo le reconoció el derecho al demandante

a percibir la incidencia económica sobre la CTS al término de su relación laboral.

▪ **Pago de Intereses, Costas y Costos:**

El juzgado indicó que, los adeudos laborales generan intereses legales a partir de las 48 horas de ocurrido el cese de la relación laboral, conforme dispone la Ley N.º. 25920. En esa línea, al no haberse cancelado los beneficios sociales se generaron intereses legales, los cuales, corresponden ser abonados al ejecutarse la presente sentencia.

Por otro lado, respecto al pago de costos y costas del proceso; el juzgado señaló que, es una carga que debe ser asumida por la parte vencida del proceso, salvo declaración expresa y motivada que disponga su exoneración. En este caso, la demandada tendría la condición de parte vencida, en principio le correspondía asumir el pago de costos y costas procesales. No obstante, el juzgado, al observar la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo³; determinó que, no le correspondía a la Municipalidad de Miraflores asumir el pago de las costas procesales, pero sí de los costos procesales.

³ Establece que el Estado solo puede estar condenado al pago de costos procesales en los procesos laborales.

1.7. RECURSO DE APELACIÓN

El 30 de enero del 2014, la Procuraduría Pública de la Municipalidad Distrital de Miraflores presentó un recurso de apelación contra la Sentencia N.º 022-2014 contenida en la Resolución N.º 5 de fecha 23 de enero del 2014.

Sostuvo que, el pronunciamiento judicial que ordenó el abono de S/.32,057.50 a favor del demandante careció de fundamentación fáctica y jurídica.

1.7.1. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

- Señaló que, el pronunciamiento del juzgado fue contrario a lo dispuesto en el artículo 42º de la Ley N.º 30057, el cual, reconoce el derecho a solicitar mejoras en las compensaciones, siempre y cuando, no sean de índole económica. De esa forma, se incumplió lo dispuesto en literal d) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 30057.
- Señaló que, el juzgado al ordenar el reintegro de las gratificaciones legales y vacaciones desde el 2007 hasta el 2011, contradijo lo dispuesto en el artículo 19º inciso a) del Decreto Supremo N.º. 001-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; pues, consideró los beneficios económicos-sindicales como remuneración computable.

- Manifestó que, la decisión judicial de ordenar el pago de costos del proceso fue arbitraria e ilegal; pues, la Sétima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo reconoce el pago de costos procesales al Estado, siempre y cuando, exista mala fe o temeridad; lo cual no ocurre en el presente caso. Por otro lado, no determinó la cuantía ni la forma de liquidación de los costos procesales, conforme lo exige el artículo 31º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

En mérito de lo expuesto, alegó la vulneración del derecho a la debida motivación, reconocido en el artículo 139º inciso 5 de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, solicitó que, se declaré fundada la presente impugnación.

1.7.2. PROCEDENCIA DEL RECURSO DE APELACIÓN

El 06 de febrero del 2014, el Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, concedió el recurso de apelación con efecto suspensivo contra la Sentencia N.º 22-2014, de fecha 23 de enero del 2014.

La Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, señaló como fecha de audiencia de vista de la causa, el 26 de noviembre del 2014, la cual, no contó con la asistencia de ninguna de las dos partes procesales.

1.8. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante resolución de fecha 26 de noviembre del 2014, CONFIRMO la Sentencia N.º 22-2014-12ºJETPL, que DECLARO FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por el actor. En mérito a los siguientes fundamentos:

1.8.1. FUNDAMENTACIÓN DE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

❖ La Sala Laboral indicó que los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el S.O.M.M.I, desde el 2005 hasta el 2011, debe ser considerado como ley entre las partes; por tanto, deben ser objeto de cumplimiento. Por otro lado, manifiesta que solo cabe pronunciamiento en lo relativo al cálculo de dichos incentivos económicos- sindicales; y, sobre el reintegro de los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y CTS) desde el 2007 hasta el 2012.

❖ **Primer argumento de apelación de la demandada:** El pronunciamiento de juzgado contradijo lo dispuesto en el artículo 42º de la Ley N.º 30057.

Al respecto; la Sala Laboral observó que, ese argumento no estaba en su contestación de la demanda; pese a que, estaba vigente la norma al momento de presentarse la contestación. Siendo así, no formo parte de la “teoría del caso” de la demandada; por lo cual, no correspondía emitir

pronunciamiento al respecto ni tampoco ampararlo.

- ❖ **Segundo argumento de apelación de la demandada:** El juzgado ordenó el pago de costos procesales por aplicar lo dispuesto en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497; no obstante, no demostró la mala fe o temeridad de la demandada en el proceso.

Al respecto, la Sala Laboral señaló que, la norma especial citada es aplicable al caso; no obstante, las circunstancias adicionales que acotó la demandada, referida a la mala fe procesal, no se precisan en la norma. **Por tanto, la Sala Laboral confirmó el extremo de la recurrida, siendo así, ordenó el pago de los costos del proceso a la demandada.**

1.9. RECURSO DE CASACIÓN

El 11 de diciembre del 2014, la Procuraduría de la Municipalidad Distrital de Miraflores, interpuso recurso de casación contra la Resolución de fecha 26 de noviembre del 2014, que confirmó la Sentencia N.º 022-2014.

Sostuvo que, la resolución impugnada contradijo lo dispuesto en el marco legal; en mérito a ello, y, conforme a los artículos 34º, 35º y 36º de la Ley N.º 29497 se **INTERPUSÓ EL RECURSO DE CASACIÓN,** bajo las siguientes causales:

- I. Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

- II. Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 19° del Decreto Supremo N.º 001-97-TR.
- III. Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 3. 1º del Decreto Supremo N.º 005-2002-TR.
- IV. Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 15º del Decreto Supremo N.º 012-92-TR.

1.9.1. REQUISITOS DE FORMA DEL RECURSO DE CASACIÓN

La demandada arguye que, se ha cumplido con lo dispuesto por el artículo 35º de la Ley N.º 29497, “Nueva Ley Procesal de Trabajo”, es decir, se cumplió con los requisitos de forma exigidos para la interposición del recurso de casación, conforme se observa a continuación:

- I. El presente recurso de casación fue interpuesto ante la instancia judicial competente, en este caso, la Cuarta Sala Laboral de Lima que expidió la resolución recurrida. Por otro lado, la pretensión que subyace este proceso es apreciable económicamente, su cuantía asciende a un monto de S/. 32,057.50, supera las 500 URP-.

Por tanto, cumplió con lo dispuesto en el artículo 35º inciso 1 y 2 de la Ley N.º 29497.

- II. El presente recurso de casación fue interpuesto dentro del plazo de diez días de notificada la resolución de vista de fecha 26 de noviembre del 2014.

Por tanto, cumplió con lo dispuesto en el artículo 35º

inciso 3 de la Ley N.º 29497.

III. La demandada no cumplió con el pago de gastos judiciales por ser una entidad del Estado – las cuales se encuentran exoneradas de tal pago-.

Por tanto, cumplió con lo dispuesto en el artículo 35º

inciso 4 de la Ley N.º 29497.

1.9.2. REQUISITOS DE FONDO DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se ha establecido como causales de casación los siguientes:

I. Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

La demandada sostuvo que, tanto A-quo como el Ad-quem, no han verificado que el demandante tenga la condición de afiliado al Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores (S.O.M.M.I), ni tampoco, si la organización sindical es mayoritaria.

Así tampoco, observaron que, en autos obra las boletas de pago presentadas por el actor, entre ellos, la Boleta de Diciembre-2011, en la cual, se visualiza un descuento efectuado a sus ingresos a nombre de la organización sindical – S.U.T.R.A.O.C.M.U.N-M -; en consecuencia, pertenecía a dicha organización y no era afiliado al S.O.M.M.I. Por ende, no tenía legitimidad para reclamar los beneficios sindicales reconocidos en los convenios colectivos suscritos entre la Municipalidad de Miraflores y dicha organización sindical,

desde el 2007 hasta el 2011.

Por tanto, se trasgredió lo dispuesto en el artículo 23 inciso 1º de la Ley N.º 29497; y; los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

II. Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001- 97-TR, del artículo 3.1 del Decreto Supremo 005-2002-TR; y; artículo 15º del Decreto Supremo N.º 012-92-TR.

La demandada, advirtió que, el A-quo ha omitido aplicar las disposiciones normativas; dado que, al declarar fundado el extremo referente al pago reintegro sobre los beneficios sociales – CTS, Gratificaciones y Vacaciones - considerando el concepto de “Costo de Vida” como remuneración computable, contradijo lo dispuesto en **el artículo 19º del Decreto Supremo N.º. 001-97-TR; y; el artículo 3.1 del Decreto Supremo N.º. 0025-2002-TR.**

Mediante Resolución de fecha 22 de mayo del 2016, corregida por la Resolución de fecha 28 de marzo del 2017, se **DECLARÓ PROCEDENTE EL RECURSO DE CASACIÓN**, conforme obra en el cuaderno de casación.

1.10. CASACIÓN LABORAL N.º 4852-2015

El 30 de mayo del 2017 se desarrolló la audiencia pública, mediante la cual, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República se pronunció sobre el

recurso de casación interpuesto por la Procuraduría Pública de la Municipalidad Distrital de Miraflores. El cual, se fundamenta en las siguientes causales de casación:

- I. Infracción normativa por inaplicación de los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º.010-2003-TR**
- II. Infracción normativa por inaplicación del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR.**
- III. Infracción normativa por inaplicación del artículo 3. 1º del Decreto Supremo N.º 005-2002-TR**
- IV. Infracción normativa por inaplicación del artículo 15º del Decreto Legislativo N.º. 713.**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Lima se pronunció de la siguiente forma:

- I. Infracción normativa por inaplicación de los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º.010-2003-TR**

Respecto a la primera causal, la Sala Laboral debía determinar el ámbito de aplicación de los Convenios Colectivos (2005 -2011) suscritos entre el S.O.M.M.I y la Municipalidad de Miraflores. En ese sentido, debía constatar si al demandante le correspondía recibir los beneficios económicos sindicales reclamados; y, en consecuencia, ordenar su abono respectivo y el reintegro de la compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones.

Al respecto; la Sala Suprema, observó que las Actas de

Negociación Colectiva (2007-2011)- cuya aplicación se reclama- sólo fueron suscritos entre el S.O.M.M.I y la Municipalidad de Miraflores; así como, la falta de acreditación de su condición como sindicato mayoritario.

Por lo tanto; en *prima facie*, el efecto de los convenios colectivos sólo recaía a los afiliados al sindicato y aquellos que se incorporen con posterioridad.

Por otro lado, la Sala Suprema, observó que, en la boleta de pago de febrero 2011 del demandante existe un descuento de S/.25.00 soles por el concepto: "SUTRAOCMUN-M"; es decir, el demandante abonaba una cuota sindical a favor de dicha organización; siendo así, afiliado al S.U.T.R.A.O.C.M.U.N-N. La cual es una organización sindical deferente de la que suscribe los convenios colectivos cuya aplicación reclama.

Entonces; La Sala Suprema, concluyó que, la Sala Laboral si había incurrido en la infracción normativa por inaplicación de los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

Respecto de las causales de casación referidas a los literales: **II), III), y, IV)**; la Sala Suprema, señaló que, no cabe pronunciamiento al respecto tomando en consideración que la pretensión principal había sido desestimada; dado que, los beneficios económicos- sindicales reclamados no le correspondían al demandante, por no acreditar que el S.O.M.M.I. tuviera la condición de sindicato mayoritario; ni tampoco, su condición como afiliado. Finalmente, su FALLO fue declarar

**FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la Procuraduría
Pública de la Municipalidad Distrital de Miraflores.**

2. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS

JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

2.1. PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

Posterior a la revisión de los principales actos procesales del presente expediente he identificado los siguientes problemas jurídicos:

- I. ¿Cómo se debe interpretar los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que su aplicación sea en concordancia con el desarrollo jurisprudencial y doctrinario, a nivel nacional e internacional, de los derechos de sindicación y negociación colectiva, reconocidos en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú?
- II. ¿Corresponde que los beneficios económicos- sindicales sean excluidos del concepto de remuneración computable, conforme establece el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS?

2.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

- I. ¿Cómo se debe interpretar los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que su

aplicación sea en concordancia con el desarrollo jurisprudencial y doctrinario, a nivel nacional e internacional, de los derechos de sindicación y negociación colectiva, reconocidos en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú?

- En primer lugar; observo que, la primera instancia al determinar el ámbito de aplicación de los convenios colectivos del 2007 al 2011 suscritos por el S.O.M.M.I y la Municipalidad Distrital de Miraflores; y, al constatar la “legitimidad negocial” del Señor H.H.V.; no efectuó una interpretación adecuada de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Puesto que; no verificaron la condición del S.O.M.M.I, es decir, si era un sindicato mayoritario o minoritario; y con ello, establecer el ámbito de aplicación de los convenios colectivos que suscribió; así como, no determinó si ostenta de legitimidad negocial el demandante o no.

Por otro lado; la segunda instancia, no aplicó los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por ende, tampoco fueron objeto de interpretación.

En consecuencia; corresponde observar si los

pronunciamientos judiciales no incurren en un supuesto de vulneración del derecho a la debida motivación, reconocido en el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú, por incurrir en una indebida interpretación de los artículos mencionados o por no aplicarlos al caso en concreto.

- En segundo lugar; la interpretación de la primera instancia sobre los artículos mencionados es aislada y no toman en consideración los derechos fundamentales que le subyacen como: la negociación colectiva y la libertad sindical; ni tampoco, su desarrollo jurisprudencial por el Tribunal Constitucional y otros organismos internacionales.

En consecuencia, corresponde precisar qué método de interpretación puede hacer uso el órgano jurisdiccional para interpretar los artículos en concordancia con el desarrollo constitucional, jurisprudencial y doctrinario; de la negociación colectiva y la libertad sindical.

Así como; aclarar cuál es la interpretación correcta que se debe efectuar a los artículos en mención; para resolver la presente controversia.

II. ¿Corresponde que los beneficios económicos- sindicales sean excluidos del concepto de remuneración computable, conforme lo establece el artículo 19º del Decreto Supremo

N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS?

- En primer lugar, observo que, ambas instancias jurisdiccionales- primera y segunda instancia- concedieron el reintegro respectivo sobre la CTS, vacaciones y gratificaciones por el período del 2007 al 2012; integrando el “costo de vida” en el concepto de remuneración computable para su cálculo respectivo; contradiciendo lo dispuesto el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS. Adicionalmente, no hubo un pronunciamiento al respecto, en la sentencia de casación.

Es por ello, que corresponde aclarar si las razones por las que los órganos jurisdiccionales se apartaron del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, fueron razonables y fundamentadas; para ello, se evaluará la motivación de las resoluciones judiciales emitidas previamente.

- En segundo lugar; es menester identificar la intención del legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001- 97-TR; y, el sentido de la norma; para garantizar que su aplicación sea concordante con el ordenamiento jurídico; el desarrollo doctrinario y jurisprudencial del concepto de remuneración y de la Compensación por

Tiempo de Servicio; los principios que promueven la efectividad de las negociaciones colectivas; y; el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú.

2.3. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

2.3.1. ANÁLISIS DEL PRIMER PROBLEMA JURÍDICO

¿Cómo se debe interpretar los artículos 9°, 42° y 46° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que su aplicación sea en concordancia con el desarrollo jurisprudencial y doctrinario, a nivel nacional e internacional, de los derechos de sindicación y negociación colectiva, reconocidos en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú?

En este caso, el demandante reclamó como pretensión principal, el pago de los beneficios sindicales reconocidos en los convenios colectivos suscritos entre el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores (S.O.M.M.I.) y la Municipalidad Distrital de Miraflores. Sostuvo que, tenía la condición de obrero municipal y mantenía una relación laboral con la Municipalidad de Miraflores; por tanto, tenía legitimidad para gozar de los beneficios sindicales.

Por lo cual; no reconocérselos afectaba directamente su

derecho a la libertad sindical, negociación colectiva; y en consecuencia, el principio de igualdad y el derecho a la remuneración.

Para resolver la mencionada controversia; los órganos jurisdiccionales debían seguir la siguiente estructura:

- I. Determinar el método de interpretación adecuado para aplicar la normativa referente a las negociaciones colectivas en el sector privado – Decreto Supremo N.º 010-2003-TR. –; de tal forma, que la interpretación sea concordante con el desarrollo jurisprudencial y doctrinario- nacional e internacional - sobre el derecho a la negociación colectiva y la libertad sindical.
- II. Determinar si correspondía al demandante los beneficios sindicales reclamados, después de interpretar y aplicar la normativa al caso.
- III. Evaluar si había una afectación al “principio de igualdad” y el “derecho a la remuneración”, conforme lo alegó el demandante.

No obstante; los órganos jurisdiccionales no siguieron la estructura antes prevista para resolver el caso; ni tampoco, hicieron uso de un método de interpretación jurídica de la normativa. Por ello mismo, surgió la primera problemática planteada.

Siendo así; para responder a la problemática planteada, corresponde determinar lo siguiente:

1. El Método de Interpretación Jurisdiccional aplicable al caso, con el objeto de identificar el sentido de la normativa y su alcance dentro del ordenamiento jurídico.

1.1. Se resaltará la importancia de usar un método de interpretación jurisdiccional en el actual Estado Constitucional de Derecho.

1.2. Se identificará el método de interpretación más idóneo para establecer un sentido a la normativa concordante con el desarrollo jurisprudencial y doctrinario, a nivel nacional e internacional, de los derechos que le subyacen.

El cuál sería el **Método de Interpretación Sistemático**; pues, las cualidades que ostenta lo hacen más acorde al objetivo antes planteado.

2. La aplicación del Método de Interpretación Sistemático sobre la normativa analizada.

2.1. Primero; desarrollar y analizar la normativa, es decir, los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

2.1.1. Seleccionar las figuras jurídicas más relevantes de la disposición analizada; con el objeto de entenderla en su integridad.

2.1.2. Realizar un desarrollo doctrinario y

jurisprudencial de las figuras jurídicas encontradas:

- a) Modelo de pluralidad sindical.
- b) Sistema de mayor representación sindical.
- c) Sindicatos Mayoritarios.
- d) Sindicatos Minoritarios.
- e) Convenios Colectivos.

De esa forma; se entenderá íntegramente a la norma y su alcance en el ordenamiento jurídico.

2.2. Segundo; desarrollar los derechos fundamentales que subyacen a la normativa; a través de, la doctrina y jurisprudencia, nacional e internacional.

2.2.1. Contextualizar los derechos involucrados, es decir, ubicar la libertad sindical y la negociación colectiva en la categoría de derechos colectivos de trabajo; y, explicar su relevancia en el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho.

2.2.2. Definir constitucional, doctrinario y jurisprudencial de los derechos involucrados. Explicar su contenido constitucionalmente protegido.

2.2.3. Fijar el estándar constitucional de los derechos involucrados.

3. La conformidad de la normativa analizada con el estándar constitucional fijado de los derechos de sindicación y negociación colectiva.

3.1. Se determinará si existe congruencia o no entre las figuras jurídicas, desarrolladas y extraídas, con el estándar constitucional fijado de los derechos de sindicación y negociación colectiva.

4. El sentido de la normativa a partir de la interpretación sistemática y su conformidad con el estándar constitucional fijado de los derechos subyacentes.

4.1. Extraer y definir las reglas jurídicas de la normativa analizada sistemáticamente y conforme al estándar constitucional fijado de los derechos que subyacen.

5. La aplicación de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en el caso concreto, conforme al sentido interpretativo arribado en el punto previo.

2.3.2. ANÁLISIS DEL SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO

¿Corresponde que los beneficios económicos- sindicales sean excluidos del concepto de remuneración computable, conforme establece el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS?

En el presente caso, el demandante reclama como pretensión accesoria, el reintegro de los beneficios sociales (CTS, Gratificaciones y Vacaciones) considerando los beneficios económicos- sindicales reconocidos en los Convenios Colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I. y la Municipalidad Distrital de Miraflores desde el 2007 al 2011.

Al respecto; ambas instancias jurisdiccionales – primera y segunda instancia- concedieron el reintegro de los beneficios sociales, consideraron el beneficio sindical - “costo de vida” - como remuneración computable; no obstante, los otros beneficios sindicales como: “incentivo económico por productividad”, “bonificación extraordinaria por cierre de pliegos 2009-2011”, “incentivo económico excepcional”, “bonificación por escolaridad”, “bonificación de vacaciones”, “incentivo excepcional por el día del trabajo”, “día del trabajador municipal”; fueron excluidos del concepto de “remuneración computable”.

Así tampoco, refutaron lo dispuesto en el artículo 19º inciso a) del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que expresamente

excluye a los beneficios obtenidos por convenciones colectivas de la remuneración computable.

Para resolver la pretensión accesoria; el órgano jurisdiccional, debía observar lo dispuesto en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, para determinar si correspondía o no el reintegro de los beneficios sociales. De esa forma; examinaría la intención del legislador para excluir a los beneficios sindicales, de índole económico de la remuneración computable.

En consecuencia; al no valorar lo dispuesto en la normativa, ni examinar la intención del legislador surge el segundo problema jurídico.

Siendo así, para responder la problemática planteada, corresponde determinar lo siguiente:

1. El Método de Interpretación Jurisdiccional que permita identificar la intención del legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS.

1.1. Identificar el método de interpretación más idóneo para ubicar la intención del legislador de la normativa analizada.

En este caso, el Método de Interpretación Teleológico es el más adecuado porque descubrirá el objeto detrás de la exclusión legal de los

beneficios sindicales en la remuneración computable.

2. Aplicación del Método de Interpretación Teleológico al artículo 19º del Decreto Supremo N.º. 001-97-TR, T.U.O de la Ley de CTS.

2.1. Desarrollo y análisis del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, T.U.O de la Ley de Compensación por Tiempos de Servicios.

2.2. Identificar las figuras jurídicas más relevantes de la norma en cuestión:

- a) Remuneración No Computable.
- b) Remuneración.
- c) Remuneración Computable.

2.3. A partir de la identificación de las figuras jurídicas; se efectúa su respectivo desarrollo y se tendrá claro lo siguiente:

- Definición legal y doctrinaria de la Remuneración; así como, sus caracteres más relevantes.
- Definición de conceptos económicos no remunerativos y su alcance.
- Definición de la remuneración computable y su incidencia en el cálculo de la CTS y otros beneficios sociales.

Por otro lado; es menester precisar que, la normativa no es aislada; por ello mismo, las figuras jurídicas y lo

regulado se encuentra en otras normas que forman parte del ordenamiento jurídico.

3. Identificación de otros dispositivos normativos relacionados con lo regulado el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR.

3.1. El artículo 7º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

3.2. El artículo 20º del Decreto Supremo N.º.001-97-TR, Texto único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Analizar las disposiciones normativas previas es relevante para determinar si existe concordancia entre ellas y la norma analizada. Es decir, si se mantiene la exclusión legal de los beneficios sindicales de índole económico de la remuneración computable.

Por otro lado, existen derechos fundamentales que subyacen de la norma analizada, los cuales son: el derecho a la remuneración, la compensación por tiempo de servicio como beneficio social y la negociación colectiva.

Esos derechos en mención fueron considerados por el legislador del artículo 19º del D.S N.º 001-97-TR al excluir los beneficios sindicales de índole económico de la remuneración computable.

Por ello mismo, corresponde establecer un estándar constitucional de los derechos involucrados.

4. Fijar un estándar constitucional: Derecho a la Remuneración

- 4.1. Definir y ubicar el derecho a la remuneración en la categoría de derechos y/o prerrogativas laborales; explicar su relevancia en el Estado Social y Democrático de Derecho.
- 4.2. Desarrollar el derecho a la remuneración desde la perspectiva constitucional e internacional; así como, delimitar su contenido constitucionalmente protegido. Lo cual, se valoraría por el legislador de la normativa.

5. Fijar un estándar constitucional: Beneficios Sociales desde la perspectiva constitucional y la Compensación por Tiempo de Servicio.

- 5.1. Reconocer y determinar el valor constitucional de los beneficios sociales.
- 5.2. Desarrollar constitucional y normativamente la Compensación por Tiempo de Servicios; así como, su carácter previsional.

6. Fijar un estándar constitucional: La Negociación Colectiva y límites para determinar su contenido negocial.

- 6.1. El desarrollo sobre el contenido negocial, a nivel

normativo y por instrumentos internacionales.

6.2. Regulación normativa de las limitaciones del contenido negocial en el sector privado y público.

7. Determinar la intención del legislador de excluir los beneficios económicos sindicales de la remuneración computable, recogido en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, a partir de su interpretación teleológica

7.1. Determinar que, la intención del legislador no incida en el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración y el contenido negocial; ni tampoco, del principio de no regresividad de los derechos sociales, ni de la negociación libre y voluntaria.

7.2. Identificar los argumentos jurídicos que respaldan al legislador; que se sustentan en el análisis de las figuras jurídicas - “remuneración” y “conceptos no remunerativos”- extraídas de la norma.

7.3. Identificar los valores o bienes jurídicos que cautela el legislador con la exclusión legal de los beneficios sindicales, de índole económico, en la categoría de remuneración computable.

7.4. Ponderación entre los principios - derechos fundamentales que subyacen a la normativa; y;

los valores jurídicos que cautela el legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, T.U.O. de la Ley de CTS.

7.5. Conclusiones sobre la determinación de la intención del legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS.

3. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

Se ha identificado y analizado dos problemas jurídicos en el presente expediente judicial, se procederá a establecer la posición fundamentada de las resoluciones emitidas que abordan las problemáticas.

3.1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO

¿Cómo se debe interpretar los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que su aplicación sea en concordancia con el desarrollo jurisprudencial y doctrinario, a nivel nacional e internacional, de los derechos de sindicación y negociación colectiva, reconocidos en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú?

3.1.1. PRIMERA INSTANCIA JUDICIAL

El Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo

Permanente de Lima, a través de la Sentencia N.º 022-2014, ordenó el abono de los beneficios sindicales a favor del demandante, producto del análisis y aplicación de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que aprueban el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Es decir, determinó que el demandante tenía legitimidad para reclamar los beneficios sindicales reconocidos en los Convenios Colectivos suscritos desde el 2007 hasta el 2011 entre la Municipalidad Distrital de Miraflores y el S.O.M.M.I.

Por ello mismo; es menester analizar su fundamentación, interpretación y conclusiones que lo condujeron a su decisión final, conceder los beneficios sindicales a favor del señor H.H.V.

En mérito al análisis efectuado, se presentará una crítica a su pronunciamiento, motivación e interpretación de las disposiciones normativas- artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 0010-2003-TR- aplicadas al caso en concreto.

3.1.1.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA PRIMERA INSTANCIA

En la Sentencia N.º 0022-2014; se observan que, dos secciones versan sobre la concesión de los beneficios sindicales a favor del señor H.H.V.

En la primera sección: “La Negociación Colectiva en los Gobiernos Locales”

El juzgado citó artículos 9º, 41º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR; así como, la doctrina y normativa, internacional y nacional, referente a la libertad sindical y negociación colectiva; sin ningún tipo de interpretación, en los fundamentos jurídicos sucesivos. (Fundamentos Jurídicos: 4.1- 4.5)

En el fundamento jurídico 4.6, el juzgado llegó a una conclusión:

*“(...) A lo largo del proceso las partes **no han cuestionado el procedimiento de negociación colectiva que dieron origen a los convenios colectivos del 2007 al 2011**; entonces, ha cumplido con los lineamientos establecidos en los Decretos Supremos N.º 003-82-PCM; y; 070-85-PCM.”*

En la segunda sección: “El Ámbito de Aplicación de los Convenios Colectivos”

El juzgado, interpretó los artículos 9º y 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, desde el fundamento jurídico 5.2 hasta el fundamento jurídico 5.3. En el fundamento 5.4, tras la interpretación en conjunto de ambas disposiciones logró identificar la regla jurídica que emana del sistema de mayor representación. Expresando lo siguiente:

“(...) en principio los acuerdos resultantes de un convenio colectivo le son aplicados a los

*afiliados a la organización sindical, **salvo que éste sea mayoritario** esto es que **afile a la mayoría absoluta de los trabajadores (50% más un trabajador) comprendido dentro de su ámbito**, en cuyo caso, **dicho convenio se hace extensivo a todos los trabajadores, sean afiliados o no al sindicato** (...)"*

Entonces, el juzgado en aplicación de la regla jurídica debía determinar si el S.O.M.M.I. tenía la condición de "sindicato mayoritario" o, de lo contrario, si el demandante era afiliado al S.O.M.M.I.; y con ello, tener legitimidad para reclamar los beneficios económicos-sindicales reconocidos en los convenios suscritos por dicha organización sindical.

En el fundamento 5.7, el juzgado sostuvo las siguientes premisas:

(1) Se acreditó que el demandante no tenía la condición de afiliado al S.O.M.M.I, tras revisar los alegatos de las partes procesales y valorar las pruebas presentadas por éstos.

(2) La demandada no cuestionó que el demandante se encuentre dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos suscritos; ni tampoco, alegó y/o acreditó que el S.O.M.M.I tenga la condición de sindicato minoritario.

En virtud de esas dos premisas, concluyó que, el

S.O.M.M.I. tenía la condición de sindicato mayoritario y representaba a todos los trabajadores- incluidos el demandante-. Por lo tanto, el señor H.H.V tenía legitimidad para reclamar los beneficios económicos sindicales reconocidos en los convenios colectivos suscritos por el S.O.M.M.I y la Municipalidad Distrital de Miraflores.

3.1.1.2. CRÍTICA A LA MOTIVACIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

Yo considero que, la decisión de la primera instancia vulnera el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación, por la **deficiencia en la motivación externa; justificación de sus premisas**, pues, las premisas carecen de validez fáctica y jurídica, de las cuales, parte el juez para decidir sobre el caso; así como, por la **falta de motivación interna del razonamiento**, por invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el juez. ⁴

Siendo así, en la sección: “El Ámbito de Aplicación de los Convenios Colectivos en los Gobiernos Locales”, se observa que el juzgado incurre en una deficiencia en la motivación externa, pues, no confrontó ni analizó la validez fáctica de las premisas que basaron su decisión

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional del 24 de mayo del 2010; recaída en el Expediente N.º 0896-2009-HC/TC. Fundamento Jurídico 7.

final.

PREMISA N.º 1: El demandante no tenía la condición de afiliado al S.O.M.M.I.

PREMISA N.º 2: La demandada no cuestionó que el demandante se encuentre dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos suscritos; ni tampoco, alegó y/o acreditó que el S.O.M.M.I. tenga la condición de sindicato minoritario.

CONCLUSIÓN: El S.O.M.M.I. tenía la condición de sindicato mayoritario, por tanto, los efectos de los convenios que suscriben abarcan a todos los trabajadores – incluyendo a los que no están afiliados– como el señor H.H.V.

Es decir, le corresponde los beneficios económicos sindicales al señor H.H.V reconocidos en los convenios suscritos.

FALTA DE MOTIVACIÓN INTERNA DEL RAZONAMIENTO:

- **INFERENCIA INVÁLIDA:** El juzgado concluyó que; el S.O.M.M.I. tenía la condición de sindicato mayoritario, por ende, el demandante tenía legitimidad para reclamar los beneficios sindicales.
- **FALTA DE CORRECCIÓN LÓGICA:**
 - ✓ La premisa N.º 1, afirmó que el demandante no

era afiliado al S.O.M.M.I, lo cual fue respaldado por material probatorio. Siendo indispensable que, el juzgado, verifique la condición que ostenta el S.O.M.M.I.

- ✓ La premisa N.º 2, no es suficiente para afirmar que el S.O.M.M.I es un sindicato mayoritario; correspondía acreditarse, a través de, la actuación del material probatorio por parte del órgano jurisdiccional.
- ✓ Se evidencia que el juzgado sólo acepto aquello que no había sido negado por las partes y no hubo actuación de los medios probatorios. Aun cuando, el mínimo requisito que se exigía era acreditar la condición de mayoritario del S.O.M.M.I para concederle los beneficios sindicales al demandante, conforme establece los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

DEFICIENCIA EN LA MOTIVACIÓN EXTERNA:

- El juzgado verificó fácticamente la Premisa N.º 1 porque no se presentó medios probatorios que acrediten la condición de afiliado del señor H.H.V.
- El juzgado no verificó jurídicamente la Premisa N.º 1 porque no siguió lo normado en el artículo 9º y 46º

del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR; que le exigía al demandante tener la condición de afiliado al S.O.M.M.I. para reclamar los beneficios sindicales reconocidos en los convenios que suscribiera dicha organización sindical.

- El juzgado no verificó fácticamente la Premisa N.º 2 porque debió acreditar, con lo obrado en autos, que el demandante se encontraba dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos suscritos por el S.O.M.M.I. No obstante, el juez no valoró ni actuó una de las pruebas presentadas por el demandante, boleta de pago de febrero 2011, en la cual, se observa un descuento por cuota sindical a favor de otra organización sindical distinta del S.O.M.M.I.
- El juzgado no verificó jurídicamente la Premisa N.º 2 porque no aplicó la regla jurídica referida a la eficacia limitada de los convenios colectivos, que irradia sus efectos sólo a sus afiliados; conforme establece el artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En conclusión, el juzgado al incurrir en una vulneración al derecho a la motivación recogido en el artículo 139º inciso 5) de la Constitución Política del Perú; estaría

incumpliendo lo dispuesto en el Artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497.

3.1.1.3. CRÍTICA A LA INTERPRETACIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

El juzgado detalla los dispositivos normativos aplicables al caso - el artículo 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR y la Constitución -; así como, doctrina internacional y los tratados de derechos humanos que versen sobre la negociación colectiva y la libertad sindical.

No obstante; no los utilizó como insumos para interpretar las disposiciones normativas; en consecuencia, no pudo inferir que, la regla jurídica referente al “sistema de mayor representación sindical” y sus efectos en los convenios colectivos tenía una estrecha vinculación con los derechos fundamentales de sindicación y negociación colectiva.

Pues de lo contrario, se hubiera asegurado de determinar correctamente el ámbito de aplicación de los convenios colectivos; y; verificar si el actor gozaba de esos beneficios sindicales, en mérito del ejercicio de su libertad sindical y derecho a la negociación colectiva.

En conclusión, el juzgado al no interpretar las

disposiciones normativas en conformidad al desarrollo doctrinario y jurisprudencial de los derechos fundamentales (sindicación y negociación colectiva) estaría incumpliendo lo dispuesto en el Artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497.

3.1.2. SEGUNDA INSTANCIA JUDICIAL

La Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de, la Resolución de fecha 26 de noviembre del 2014, confirmó la Sentencia N.º 022-2014, en el extremo que, concede los beneficios sindicales al señor H.H.V.

El recurso de apelación observó la confirmación de la demanda en dicho extremo; al afirmar que el artículo 42º de la Ley N.º 30057⁵, no fue observada ni invocada en el proceso por la primera instancia.

Por ello mismo, la Sala Laboral debió revisar la aplicación, efectuada por la primera instancia, de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR; y, determinar si fue errónea o no; tomando en cuenta lo dispuesto en el artículo 42º de la Ley N.º 30057.

En ese sentido; se desarrollará el pronunciamiento emitido por la Sala Laboral; es decir, sus fundamentos, su

⁵ **Artículo 42:** “Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.”

interpretación – si hubiese - de la normativa y sus conclusiones, que lo condujeron a confirmar la decisión de la primera instancia.

Finalmente; se presentará una crítica al pronunciamiento de la Sala Laboral; respecto de su motivación, interpretación o falta de interpretación de las disposiciones normativas- artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR- aplicables al caso en concreto.

3.1.2.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA SEGUNDA INSTANCIA JUDICIAL

La Sala Laboral no analizó la interpretación y aplicación, efectuada por la primera instancia, de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Tampoco, señaló las disposiciones normativas en su resolución; por ende, no las interpretó ni las aplicó en el caso concreto.

Por otro lado, respecto a la inobservancia del artículo 42º de la Ley N.º 30057, por la primera instancia judicial; precisó que, no cabía pronunciamiento alguno sobre la normativa; ya que, no formaba parte de los argumentos de su contestación de la demanda. Siendo pertinente solo pronunciarse sobre las pretensiones deducidas en el proceso.

Por otro lado, la Sala Laboral, a partir del Fundamento Jurídico 6 hasta el 11, señaló doctrina, instrumentos internacionales, normativa constitucional referente al ejercicio de la negociación colectiva y su contenido; así como, de los convenios colectivos- su fuerza vinculante - y la protección a la sindicación.

Ya, en el Fundamento Jurídico 13, aplicó dicha doctrina y jurisprudencia; y, concluyó, que la obligatoriedad de los convenios colectivos involucra que debe ser respetado por las partes que lo suscriben. Dicha conclusión fue aplicada en el caso en concreto por la Sala Laboral, lo cual, significaba que los Convenios Colectivos suscritos entre la demandada y el S.O.M.M.I, desde el 2005 hasta el 2011, debieron ser objeto de cumplimiento.

En mérito a ello; la Sala Laboral confirma la Sentencia N.º 002-2014, en el extremo referido a la concesión de los beneficios sindicales a favor del señor H.H.V.

3.1.2.2. CRÍTICA A LA MOTIVACIÓN DE LA SEGUNDA INSTANCIA

La decisión de la Sala Laboral vulnera el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación, por **una inexistente motivación o motivación aparente**⁶; pues, la Sala Laboral no

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional del 24 de mayo del 2010; recaída en el Expediente N.º 0896-2009-HC/TC. Fundamento Jurídico 7.

fundamenta fáctica ni jurídicamente su decisión, referente a confirmar el extremo que le concede los beneficios sindicales a favor del demandante. Asimismo, por **una motivación sustancialmente incongruente**⁷; pues, la Sala Laboral, al dejar incontestadas las pretensiones alegadas en su recurso de apelación de la demandada desvía el debate procesal.

MOTIVACIÓN INEXISTENTE O APARENTE:

- La Sentencia de la Sala Laboral no tiene sustentos jurídicos que avalen la conformidad de la Sentencia N.º 22-2014, sobre el reconocimiento de los beneficios sociales a favor del demandante; pues, invocó disposiciones normativas impertinentes, referidas al carácter obligatorio de los convenios colectivos, y, no sobre aquellas que versen sobre los efectos generales o limitados de los convenios colectivos.

En su lugar, la Sala Laboral, debió mencionar a los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, interpretarlos y aplicarlos para determinar si el demandante tenía legitimidad para reclamar los beneficios sindicales.

En consecuencia; el pronunciamiento de la Sala

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional del 24 de mayo del 2010; recaída en el Expediente N.º 0896-2009-HC/TC. Fundamento Jurídico 7.

Laboral, sobre la conformidad en el reconocimiento de beneficios sindicales a favor del demandante; carece de fundamentación jurídica.

- La Sentencia de la Sala Laboral no tienen hechos que respalden la concesión de los beneficios sindicales; pues, de lo obrado en autos, no existía documento que hubiese acreditado que el S.O.M.M.I tenía la condición de sindicato mayoritario, y con ello, concederle al demandante los beneficios sindicales reconocidos en los convenios que suscribió con la Municipalidad Distrital de Miraflores.

En ese sentido, la Sala Laboral no efectuó una adecuada valoración de los medios probatorios presentados por las partes; e, indirectamente estaría afectando el derecho a la prueba que forma parte del contenido constitucionalmente protegido de la tutela procesal efectiva recogida en el artículo 139º inciso 3) de la Constitución Política del Perú.⁸

En consecuencia; el pronunciamiento de la Sala Laboral, sobre la conformidad en el reconocimiento de beneficios sindicales a favor del demandante; carece de fundamentación

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional del 4 de junio del 2012; recaída en el Expediente N.º 01557-2012-HC. Fundamento Jurídico 2.

jurídica.

MOTIVACIÓN SUTANCIALMENTE INCONGRUENTE:

La Sala Laboral, al resolver en segunda instancia, le corresponde pronunciarse sobre aquello que es alegado en el recurso de apelación; no obstante, no cumplió con su obligación de pronunciarse sobre las siguientes pretensiones del recurso de apelación de la demandada, las cuales, son:

- La inaplicación del artículo 42º de la Ley N.º 30057 por la primera instancia judicial en la Sentencia N.º 022-2014.
- El reconocimiento de los beneficios sindicales a favor del demandante reconocidos por la primera instancia producto de la aplicación de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

Respecto a la primera pretensión del recurso de apelación:

La Sala Laboral no se pronunció porque no fue alegado previamente en la contestación de la demanda, por ende, no ameritaba pronunciamiento alguno. No obstante, fue un argumento relevante del recurso de apelación; por ende, ameritaba que la Sala Laboral lo evaluará y fundamentará jurídica o fácticamente porque no procedía aplicarse dicha norma en el caso.

Respecto de la segunda pretensión del recurso de apelación:

La Sala Laboral no se pronunció, ni tampoco, argumentó las razones por las que no cabía pronunciamiento; en su lugar, señaló que, lo pertinente era evaluar el cálculo efectuado por la primera instancia judicial. No obstante; esta pretensión engloba la litis del presente caso, con lo cual, su falta de pronunciamiento de la Sala Laboral evidencia una afectación al derecho a la defensa de la demandada; y; un incumplimiento de su rol revisor como Sala Superior Jerárquica, condición inherente de un sistema que garantiza la pluralidad de instancia.⁹

En conclusión; la Sala Laboral vulneró el derecho a la motivación, a la prueba reconocido implícitamente en el derecho a la tutela procesal efectiva, y, la pluralidad instancia; reconocido en el artículo 139º inciso (6), (5) y (3) de la Constitución Política del Perú, respectivamente. En consecuencia, incumplió lo dispuesto en el Artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497.

3.1.2.3. CRÍTICA A LA FALTA DE INTERPRETACIÓN DE LA SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral al confirmar la Sentencia N.º 022-2014

⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de julio del 2005; recaída en el Expediente N.º 01443-2016-PHC/TC. Fundamento Jurídico 4

en el extremo que concede los beneficios sindicales al señor H.H.V. fue producto de la aplicación de normas internacionales y nacionales, doctrina y jurisprudencia referidas solo al efecto vinculante de los convenios colectivos.

Dicha decisión judicial evaluó sólo la vinculatoriedad de los convenios colectivos; no obstante, no evaluó la condición de afiliado o no del Señor H.H.V., ni tampoco, la condición del S.O.M.M.I. como sindicato mayoritario o minoritario.

La obligatoriedad de los convenios colectivos por las partes que lo suscriben requiere tener certeza sobre quiénes son las partes que suscriben dichos convenios (Sindicato, Afiliados y la Municipalidad Distrital).

Si el demandante no tenía la condición de afiliado, conforme obra en autos; no sería, en principio, parte del convenio colectivo; por ende, no le correspondían los beneficios sindicales. Por ello mismo, la Sala Laboral, requeriría verificar la condición del sindicato que suscribió los convenios colectivos reclamados; si fuese mayoritario, los efectos de los convenios se extenderían hasta el demandante.

En consecuencia, la interpretación y aplicación de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-

2003-TR, era indispensable, para señalar con certeza que el Señor H.H.V. tenía legitimidad para reclamar los beneficios sindicales reconocidos en los convenios colectivos suscritos por el S.O.M.M.I.

En ese sentido, si la Sala Laboral, hubiese interpretado los dispositivos normativos mencionados, en concordancia con el desarrollo constitucional de la negociación colectiva; habría advertido, los efectos de los convenios colectivos reclamados; y; si hubiese actuado lo obrado en autos, considerando que, no existía documento alguno que acredite que el S.O.M.M.I. tenga la condición de sindicato mayoritario; habría concluido que, no tenía legitimidad negocial el demandante en su reclamo.

De esa forma, la Sala Laboral, no habría confirmado lo dispuesto en la Sentencia N.º 0022-2014, en dicho extremo.

En conclusión; la Sala Laboral al no cumplir con su obligación de interpretar y aplicar los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR según los parámetros establecidos en la Constitución Política del Perú; incumplió lo dispuesto en el Artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497.

3.1.3. SEDE CASATORIA

La Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 30 de mayo del 2017, se pronunció sobre la causal de casación: Infracción normativa por inaplicación de los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas.

Es por ello que; se procederá a desarrollar el pronunciamiento judicial de la Sala Suprema; es decir, sus fundamentos, interpretación de la normativa y conclusiones que lo condujeron a declarar FUNDADO el recurso de casación; y con ello, PROCEDENTE la causal de casación: Infracción normativa por inaplicación de los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Finalmente; se presentará una opinión del pronunciamiento judicial emitido por la Sala Suprema expresada en la Casación Laboral N.º 4852-2015.

3.1.3.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA SEDE CASATORIA

La Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República al analizar la causal: Infracción normativa por inaplicación de los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º.010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la

Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Efectuó un desarrollo integral del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, desde el cuarto al quinto fundamento jurídico; así como, sobre el modelo pluralista de las organizaciones sindicales, en el sexto fundamento jurídico; y sobre el sistema de mayor representación desde el séptimo hasta el décimo tercer fundamento jurídico. En el décimo cuarto fundamento jurídico explicó la regla del sistema de mayor representación aplicable al caso en concreto.

Finalmente, desde el décimo quinto al décimo sexto fundamento jurídico, determinó lo siguiente:

(1) El S.O.M.M.I. no tiene la condición de sindicato mayoritario; pues, no se acreditó dicha condición con ningún material probatorio, ni tampoco, se alegó por el demandante.

(2) El demandante era afiliado del "S.U.T.R.A.O.C.M.U.N-N" una organización sindical distinta de la que suscribe los convenios colectivos reclamados; advertido, tras la valoración de una de las pruebas presentadas por el demandante- boleta de pago de febrero 2011- que indicaba el descuento por asociación sindical al S.U.T.R.A.O.C.M.U.N-N.

En mérito a ello, en el décimo séptimo fundamento

jurídico; concluyó que, las instancias han incurrido en una infracción normativa por la inaplicación de los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2013-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

3.1.3.2. OPINIÓN SOBRE LA DECISIÓN EN SEDE CASATORIA

Considero que, hubo una debida motivación por parte de la Sala Suprema; pues, sus premisas, base de su pronunciamiento judicial, fueron respaldadas fáctica y jurídicamente.

Siendo sus premisas, sobre las que basa su decisión, las siguientes:

(1) El S.O.M.M.I. no tiene la condición de sindicato mayoritario; y, los convenios colectivos que suscriban tienen eficacia limitada a sus afiliados.

(2) El demandante era afiliado del "S.U.T.R.A.O.C.M.U.N-N" una organización sindical distinta de la que suscribe los convenios colectivos reclamados.

CONCLUSIÓN: No le corresponde al demandante los beneficios sindicales reconocidos en los convenios colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I. y la Municipalidad Distrital de Miraflores.

DEBIDA MOTIVACIÓN JUDICIAL

FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA DE LAS PREMISAS

- La Premisa N.º 1 fue respaldada fácticamente porque no existió material probatorio, ni tampoco, alegación por parte del demandante, que acredite o indique lo contrario; producto de una adecuada valoración de los medios probatorios efectuados por la Sala Suprema, conforme establece el artículo 188º del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente a la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- La Premisa N.º 2 fue respaldada fácticamente porque el material probatorio presentado por el demandante evidenciaba un descuento por afiliación sindical a dicha organización sindical producto de la adecuada actuación de medios probatorios efectuados por la Sala Suprema, conforme indica el artículo 188º del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente a la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LAS PREMISAS

- La Premisa N.º 1 fue respaldada jurídicamente porque en aplicación de la normativa – artículo 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR – los convenios colectivos suscritos por un sindicato

minoritario tienen eficacia limitada a sus afiliados a dicha organización sindical.

- La Premisa N.º 2 fue respaldado jurídicamente porque la normativa- artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR- estableció que, los sindicatos minoritarios al negociar y dar como resultado un convenio colectivo, éste solo tiene efectos para sus afiliados a dicha organización sindical.

De esa forma; sus premisas son válidas jurídica y fácticamente; y, condujeron a la conclusión a la que arriba la Sala Suprema; la cual, posee una corrección lógica, conforme a las exigencias de debida motivación que ostenta una resolución judicial, reconocido en el artículo 139 inciso 5) de la Constitución Política del Perú.

DEBIDA INTERPRETACIÓN JURISDICCIONAL

Respecto de la interpretación realizada por la Sala Suprema sobre los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; es sistemática y no aislada; porque toma en consideración lo desarrollado en la Constitución, la doctrina y la jurisprudencia sobre los derechos de sindicación y negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo expuesto, es objeto de observación que la Corte Suprema no habría orientado su pronunciamiento al alcance de los siguientes objetivos:

1. Fijar los criterios para interpretar y aplicar los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en concordancia con la Constitución Política del Perú e Instrumentos Internacionales.

2. Dilucidar las posibles colisiones en la interpretación judicial efectuada entre los artículos mencionados con el desarrollo jurisprudencial y constitucional de los derechos fundamentales de la negociación colectiva y sindicación.

De esa forma; la Sala Suprema cumpliría con lo dispuesto en el artículo 384º de la Resolución Ministerial N.º 010-93-JUS, que aprueba el T.U.O del Código Procesal Civil.

3.2. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO

¿Corresponde que los beneficios económicos- sindicales sean excluidos del concepto de remuneración computable, conforme establece el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS?

3.2.1. PRIMERA INSTANCIA JUDICIAL

El Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, a través de la Sentencia N.º 022-2014, ordenó el pago del reintegro de los beneficios sociales, como CTS, vacaciones y gratificaciones; considerando como remuneración computable, el “costo de vida” – beneficio sindical-reconocido en los convenios colectivos suscritos por el S.O.M.M.I. y la Municipalidad Distrital de Miraflores, desde el 2007 hasta el 2011.

Ahora bien; se desarrollará el pronunciamiento del juzgado, es decir, sus fundamentos, interpretación y conclusiones que lo condujeron a conceder el reintegro del pago de la CTS, vacaciones y gratificaciones; considerando como remuneración computable al beneficio sindical – “costo de vida”- para calcular el reintegro respectivo.

Finalmente; se efectuará una crítica al pronunciamiento del juzgado, en específico, sobre su motivación, interpretación y conclusiones a las que arribó para conceder el reintegro del pago de los beneficios sociales (CTS, vacaciones y gratificaciones) a favor del demandante.

3.2.1.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA PRIMERA INSTANCIA

En la Sentencia N.º 002-2014, en su fundamento jurídico 6.8; señaló que, los beneficios económicos-sindicales no tienen naturaleza remunerativa conforme indica el

artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS; salvo por el concepto de “costo de vida”. Pues; la demandada asumió este concepto dentro de la remuneración computable a la hora de calcular las gratificaciones y vacaciones del demandante; conforme se observa en sus boletas de pago que adjunta.

Por ello mismo; el juzgado, dispuso el abono del reintegro de las gratificaciones y vacaciones, considerando el “costo de vida” como remuneración computable para su respectivo cálculo a favor del Señor H.H.V.

En resumen; el juzgado reconoció, en su fundamento jurídico 6.9, el derecho de reintegrarse la CTS, gratificaciones y vacaciones del Señor H.H.V. considerando el “costo de vida”; no obstante, se reserva el derecho de reclamarlo hasta su cese, pudiendo hacer efectivo su cobro desde entonces; conforme establece el literal d) de la Tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411.

3.2.1.2. CRÍTICA HACIA LA FUNDAMENTACIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

Yo considero que, la decisión de la primera instancia vulnera el contenido constitucionalmente protegido del

derecho a la motivación, por la **falta de motivación interna del razonamiento**; pues, es inválida la inferencia a la que arribó el Juez; así también, existió incoherencia narrativa, de tal forma, que expresó un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión.¹⁰

La Sentencia N.º 022-2014, en sus fundamentos jurídicos 6.8 y 6.9, referidos al “reintegro de las gratificaciones, vacaciones y CTS”; parte de las siguientes premisas:

PREMISA N.º 1: El artículo 19º del Decreto Supremo N° 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, no reconoce los beneficios sindicales como remuneración computable; por tanto, no procede el reintegro de las gratificaciones ni vacaciones sobre beneficios sindicales.

PREMISA N.º 2: El “costo de vida”- beneficio sindical económico- reconocido en los convenios colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I. y la Municipalidad de Miraflores.

CONCLUSIÓN: Corresponde conceder el reintegro de las gratificaciones, vacaciones y CTS; a favor del señor

¹⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional del 24 de mayo del 2010; recaída en el Expediente N.º 0896-2009-HC/TC. Fundamento Jurídico 7.

H.H.V.; tomando como base remunerativa el “costo de vida” para su respectivo cálculo.

De lo señalado previamente; advierto que, la inferencia del juzgado es inválida; tomando en cuenta, las Premisas N.º 1 y N.º 2, la conclusión, sería lo opuesto a lo señalado por el juzgado.

Siendo así, el pronunciamiento judicial presenta una falta de corrección lógica; y con ello, una evidente ausencia en su motivación interna del juzgado.

FALTA DE MOTIVACIÓN INTERNA DEL RAZONAMIENTO:

El juzgado ordenó el reintegro de la CTS, Gratificaciones y Vacaciones, considerando como remuneración computable al concepto de “costo de vida” – beneficio sindical-; se justificó, señalando que el concepto “costo de vida” fue incluido en la remuneración computable por la demandada.

Siendo así; su inferencia no fue resultado de premisas previas que hubiese fijado y acreditado; sino que, en su lugar asumió una conclusión a partir de lo afirmado y observado por la demandada. Ese razonamiento judicial no responde a las reglas de la lógica; en consecuencia, se tornaría en una inferencia errada.

En su lugar; el juzgado, debió inferirse de la siguiente

forma:

PREMISA N° 1 El artículo 19º del D.S N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, excluye los beneficios sindicales como remuneración computable para el cálculo de la CTS.

PREMISA N° 2 El “costo de vida” es un beneficio sindical de índole económico, reconocido en los convenios colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I y la Municipalidad Distrital de Miraflores.

CONCLUSIÓN. Se debió excluir al concepto de “costo de vida” de la remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales, tomando en cuenta, su naturaleza económica y no remunerativa propia de compensaciones económicas derivadas de pactos colectivos.

El juzgado aplicó lo dispuesto en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, en el caso, al considerar que los otros beneficios sindicales de índole económico, diferentes del concepto de “costo de vida”; no debían ser reconocidos como remuneración computable. La mencionada distinción no se encuentra justificada, ni expuesta en la Sentencia N.º 022-2014; con lo cual, manifiesta la falta de motivación interna del juzgado.

Por otro lado, la naturaleza jurídica de “conceptos económicos” brindados a favor de un trabajador, derivados de un convenio colectivo, no tienen naturaleza “remunerativa”; por ello, son excluidos de la remuneración computable; con lo cual, interpretó erróneamente el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR; y; se fundó solo en que la demandada reconoció ese concepto dentro de la categoría de remuneración computable, con anterioridad al presente caso.

Siendo así, la decisión del juzgado vulneró el derecho a la motivación, recogido en el artículo 139º inciso 3) de la Constitución Política del Perú; y, consecuentemente, el juzgado laboral incumplió lo dispuesto en el Artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497.

3.2.2. SEGUNDA INSTANCIA JUDICIAL

La Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante resolución de fecha 26 de noviembre del 2014, al confirmar la Sentencia N.º 022-2014, en el extremo, que concede el reintegro de las gratificaciones, vacaciones y CTS a favor del señor H.H.V; requirió revisar la aplicación del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR por la instancia judicial precedente.

Por ello mismo, se desarrollará su pronunciamiento; es decir, sus fundamentos, interpretación – si hubiese - de la normativa y conclusiones, que lo condujeron a confirmar la decisión de la primera instancia.

Finalmente, se presentará una crítica al pronunciamiento de la segunda instancia judicial; respecto de su motivación e interpretación o falta de interpretación del artículo 19° del Decreto Supremo N.º 001-97-TR.

3.2.2.1. PRONUNCIAMIENTO DE LA SEGUNDA INSTANCIA JUDICIAL

La Sala Laboral, reiteró la aplicación parcial, efectuada por la primera instancia, del artículo 19° del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueban el T.U.O de la Ley de CTS, y, concedió el reintegro del beneficio sindical por concepto de “costo de vida” a favor del demandante.

No obstante; la línea interpretativa difiere de la primera instancia judicial; pues, desde el fundamento jurídico 14 hasta el 15; señaló que, el concepto de “costo de vida” tenía condición “remunerativa” porque era un beneficio económico que cubría la canasta básica familiar del demandante; y; fue reconocido por cada convenio colectivo de forma progresiva, conforme al principio de progresividad de los derechos sociales.

Por ello mismo; concluyó que, correspondía confirmar lo afirmado por la primera instancia, sobre el reintegro de las gratificaciones, vacaciones y CTS; tomando en cuenta el concepto de “costo de vida” como remuneración computable.

3.2.2.2. CRÍTICA HACIA LA FUNDAMENTACIÓN DE LA SEGUNDA INSTANCIA

Yo considero que, la decisión de la Sala Laboral vulneró el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación por la **motivación aparente o inexistente**; pues, la Sala Laboral no responde al agravio formulado en la apelada, referido a la inaplicación del artículo 19º del D.S N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, efectuado por la primera instancia judicial.

En ese sentido; la Sala Laboral, no se pronunció, ni tampoco, argumentó las razones por las que no cabía pronunciamiento sobre la aplicación parcial efectuada por la primera instancia judicial del artículo 19º del D.S N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS.

No obstante; esa pretensión estuvo expuesta en el recurso de apelación, con lo cual, su falta de pronunciamiento de la Sala Laboral evidencia una afectación al derecho a la defensa de la demandada; y; un incumplimiento de su rol revisor como Sala Superior

Jerárquica, condición inherente de un sistema que garantiza la pluralidad de instancia.¹¹

Por otro lado; la Sala Laboral, llegó a la misma conclusión interpretativa, que efectuó la primera instancia, del artículo 19º del D.S. N.º 001-97-TR; no obstante; su argumentación varío.

Siendo así, la Sala Laboral, arguyó que, existían coincidencias entre la remuneración con el beneficio sindical “costo de vida”, tales como: su progresividad; sustento familiar y personal; y; liberalidad del empleador. No obstante, debió haber valorado la distinción entre los conceptos económicos y los remunerativos; plasmado en la exclusión legal que recoge el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR.

Por otro lado; la Sala Laboral, no valoró la intención del legislador para la exclusión legal de los beneficios sindicales económicos. – preservar el equilibrio presupuestario-; ni; interpretó el artículo en conformidad con los valores y principios constitucionales.

En definitiva; la Sala Laboral vulneró el derecho a la motivación y la pluralidad de instancia, recogido en el artículo 139º inciso 5) y 6) de la Constitución Política del Perú; y, consecuentemente, incumplió lo dispuesto en el

¹¹ Sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de julio del 2005; recaída en el Expediente N.º 01443-2016-PHC/TC. Fundamento Jurídico 4

Artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497.

3.2.3. SEDE CASATORIA

La Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, el 30 de mayo del 2017, no emitió un pronunciamiento de fondo sobre la causal de la casación referida a la Inaplicación del artículo 19º del D.S N.º 001-97-TR, que aprueba el TUO de la Ley de CTS.

3.2.3.1. PRONUNCIAMIENTO FORMAL EN SEDE CASATORIA

La Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el Fundamento Jurídico décimo octavo; señaló que; carecía de objeto pronunciarse sobre la causal de casación: Inaplicación del artículo 19º del D.S N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS; tras haberse CASADO la primera causal, referida a lo siguiente: Inaplicación de lo dispuesto en el artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

3.2.3.2. OPINIÓN SOBRE LA DECISIÓN EN SEDE CASATORIA

Considero que, es correcto la decisión de la Sala Suprema; pues, advirtió la existencia de una acumulación objetiva originaria de pretensiones en la

demanda interpuesta por el señor H.H.V.

Según **Vilela, K (2020)** la acumulación objetiva originaria de pretensiones ocurre cuando en la misma demanda, el demandante plantea más de una pretensión dirigida contra el demandado¹²; esta figura jurídica procesal se encuentra recogida en el artículo 87º del Código Procesal Civil¹³, que se aplica supletoriamente a los procesos laboral conforme señala la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La acumulación objetiva originaria de pretensiones puede ser accesorio, subordinada y alternativa. En este caso, estamos frente a una acumulación objetiva originaria accesorio porque la pretensión accesorio solo puede ser objeto de análisis al estimarse la pretensión principal. Por ende, si la pretensión principal se desestima las accesorias también deben desestimarse y no es necesario abordarlas.

En el caso en concreto, la pretensión principal es: El pago de los beneficios sindicales reconocidos en los

¹² Vilela, Karla (2020) *Análisis de la acumulación procesal en el Código Procesal Civil Peruano*. Revista de Derecho. Vol. 22, Año 2020, pp. 191–218.

¹³ **Artículo 87.- Acumulación objetiva originaria:** La acumulación objetiva originaria puede ser subordinada, alternativa o accesorio. Es subordinada cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada; es alternativa cuando el demandado elige cuál de las pretensiones va a cumplir; **y es accesorio cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás.** Si el demandado no elige la pretensión alternativa a ejecutarse, lo hará el demandante. Si no se demandan pretensiones accesorias, sólo pueden acumularse éstas hasta antes del saneamiento procesal. Cuando la accesoriedad está expresamente prevista por la ley, se consideran tácitamente integradas a la demanda.

Convenios Colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I y la Municipalidad de Miraflores, por el período del 2007 hasta el 2012; mientras que, su pretensión accesoria es: Pago del reintegro de los beneficios sociales como CTS, gratificaciones y vacaciones, tomando como base remunerativa los beneficios sindicales reconocidos en los convenios colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I. y la Municipalidad Distrital de Miraflores, por el período de 2007 hasta el 2012.

En la sentencia de casación se desestimó la pretensión principal; puesto que, se CASO la primera causal; referida a la aplicación correcta de los artículos 9º y 46º del Decreto Supremo N.º ; los cuales, determinan la legitimidad negocial del actor para reclamar el pago de los beneficios sindicales reconocidos en los Convenios Colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I y la Municipalidad de Miraflores.

Entonces, si no hubo reconocimiento de los beneficios sindicales a favor del demandante; tampoco, debió reconocerse el reintegro de los beneficios sociales considerando a los beneficios sindicales como remuneración computable; pues, no le correspondían dichos beneficios al demandante. De esa forma, la pretensión accesoria siguió la misma suerte que la pretensión principal, siendo desestimada.

En consecuencia; la Sala Suprema, identificó la acumulación objetiva originaria, actuando en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 87º del Código Procesal Civil, aplicada supletoriamente en los procesos laborales.

Sin perjuicio; de lo afirmado previamente, habría preferido un pronunciamiento por la Sala Suprema sobre esta causal de casación; de esa forma, conocería su aplicación e interpretación del artículo 19º del D.S N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, en el caso en concreto. Así también, podría haberse establecido un criterio o precedente judicial, en la aplicación e interpretación del artículo 19º D.S N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS.

De esa forma, la Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República estaría cumpliendo con sus atribuciones reconocidas en el artículo 184º de la Resolución Ministerial N.º 010-93-JUS, que aprueba el T.U.O del Código Procesal Civil; aplicada supletoriamente a la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

4. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS

PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

Se ha identificado y analizado dos problemas jurídicos en el presente expediente judicial, se procederá a establecer la posición fundamentada respecto de uno de los problemas jurídicos identificados:

4.1. PRIMER PROBLEMA JURÍDICO

¿Cómo se debe interpretar los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, para que su aplicación sea en concordancia con el desarrollo jurisprudencial y doctrinario, a nivel nacional e internacional, de los derechos de sindicación y negociación colectiva, reconocidos en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú?

El presente problema jurídico lo aborde porque actualmente nos regimos bajo un Estado Constitucional del Derecho; que exige a los órganos jurisdiccionales interpretar y aplicar la normativa, en conformidad con los principios y normas ius-fundamentales, que recoge la Constitución; con el objeto de prevalecer su supremacía.

Por ello mismo, las instancias jurisdiccionales requieren utilizar métodos de interpretación para entender y aplicar la norma de forma correcta; y, a la vez resolver la controversia conforme al derecho.

Dentro de los métodos de interpretación jurisdiccional, ubicamos al método de interpretación sistemático; cuyos lineamientos son los

siguientes:

*a) La norma jurídica no es concebida como un mandato aislado, sino que forma parte de un sistema jurídico; b) El ordenamiento jurídico es un sistema estructural, complejo y orgánico que no admite contradicciones; y, que se encuentran las disposiciones relacionadas entre sí; c) Se asigna un significado a las disposiciones normativas en mérito de la aplicación de los principios o conceptos expresados en otros dispositivos legales o constitucionales.*¹⁴

Entonces, ese método es óptimo para interpretar los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas; conforme al ordenamiento jurídico, la doctrina, la jurisprudencia y la Constitución.

Al aplicar el método de interpretación sistemático sobre las disposiciones involucra explicar los siguientes puntos:

- I. Desarrollar sobre que versan los artículos objeto de interpretación e identificar las figuras jurídicas más relevantes, cuyo desarrollo constitucional, jurisprudencial y doctrinario, nos permite comprender de forma íntegra las disposiciones.
- II. Desarrollo doctrinario y jurisprudencial de las figuras jurídicas encontradas en las disposiciones: a) Modelo pluralista en las organizaciones sindicales; b) Sistema de mayor representación; c) Sindicato minoritario; d) Convenios colectivos. Identificar su relación con los derechos

¹⁴ Gonzáles, Magdiel (2017) "La interpretación constitucional" pp.86

fundamentales reconocidos en la Constitución.

- III. Identificar si existen derechos fundamentales involucrados en la normativa objeto de interpretación, para interpretar en concordancia con la Constitución y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos.
- IV. Interpretar los dispositivos objeto de análisis en conformidad a los estándares constitucionales fijados de los derechos fundamentales involucrados (sindicación y negociación colectiva).

4.1.1. APLICACIÓN DEL MÉTODO DE INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICO

4.1.1.1. DESARROLLO Y ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 9º, 42º Y 46º DEL DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR.

El artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas ¹⁵, versa sobre lo siguiente:

- a) El “**sistema de mayor representación**”, al hacer referencia al “sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de su

¹⁵ Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

Artículo 9º: En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. 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.

- ámbito”- “**sindicato mayoritario**” y su poder de representación sobre la totalidad de trabajadores en el marco de una negociación colectiva.
- b) La coexistencia de varios sindicatos dentro de un mismo ámbito- “**pluralidad sindical**” - que ejercerán conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores (si es que afilian en conjunto a la mayoría) o en caso contrario, representando únicamente a sus propios afiliados.
- c) La **facultad autodeterminativa de las organizaciones sindicales**, para determinar, en conjunto, la forma de representar: Prorrata; proporcional al número de afiliados; o; encomendar a uno de los sindicatos la representación. Por otro lado, al no existir un acuerdo, se asume la regla general: el sindicato representa sólo a sus afiliados.

Los artículos 42¹⁶ y 46¹⁷ del Decreto Supremo N.º 010-

¹⁶ **DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR**

Artículo 42º: La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

¹⁷ **DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR**

Artículo 46º: Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. 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

2003-TR que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas, se refieren a los **“efectos de los convenios colectivos”**.

En primer lugar, el artículo 42º Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, versa sobre lo siguiente:

- a) El **“carácter vinculante de los convenios colectivos”**, es decir, su aplicación automática a las relaciones individuales comprendidas en la negociación colectiva; las cuales se mantienen entre la organización sindical -sus afiliados y potenciales afiliados-; y; el empleador.
- b) La excepción a la fuerza vinculante de los convenios colectivos aplica a los trabajadores que ocupen puestos de confianza o desempeñen cargos de dirección.

El artículo 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, versa sobre lo siguiente:

- a) Los **“efectos generales del convenio colectivo”** es cuando el ámbito de aplicación abarca a la totalidad de trabajadores y no solo a sus afiliados; en tanto, sea suscrito por un sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores del ámbito: empresa,

organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.

- rama de actividad o gremio (***Sindicato más representativo***).
- b) La “***eficacia limitada de los convenios colectivos***” es cuando los efectos se limitan solo a los afiliados a la organización sindical; debido a que, el sindicato agrupa a menos de la mayoría de los trabajadores del ámbito sindical. (***Sindicato minoritario***).
- c) La observancia obligatoria del carácter vinculante de los convenios colectivos; pues, si existe una negociación colectiva en una determinada rama de actividad debe mantenerse en vigencia.

En mérito al desarrollo de los artículos objeto de interpretación, logré identificar las figuras jurídicas más relevantes, las cuales, son:

1. MODELO PLURALISTA

2. SISTEMA DE MAYOR REPRESENTACIÓN

3. SINDICATOS MAYORITARIOS

4. SINDICATOS MINORITARIOS

5. CONVENIOS COLECTIVOS

Ahora bien, corresponde el desarrollo de las figuras jurídicas identificadas, con la finalidad de, comprender los alcances de la normativa objeto de análisis; e; identificar si existe una relación con algún derecho

fundamental que subyace a la normativa.

4.1.1.2. DESARROLLO DE LAS FIGURAS JURÍDICAS ADVERTIDAS

4.1.1.2.1. MODELO PLURALISTA

4.1.1.2.1.1. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y DOCTRINARIO

En primer lugar, en el artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR identificó a la figura jurídica: “**pluralidad sindical**”. El modelo pluralista ha sido reconocido no sólo en el artículo 9º, sino que, también a nivel constitucional mediante el artículo 28º de la Constitución Política del Perú, la libertad sindical, conforme el Tribunal Constitucional señala: “(...) *en nuestras normas laborales - desde el artículo 28º de la Constitución- se ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender (...)*”.¹⁸

¹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional del 21 de julio del 2014; recaída en el Expediente N.º 03655-2011-PA/TC. Fundamento Jurídico 13.

Por otro lado, la doctrina reconoció el modelo pluralista por el sistema democrático existente; según **Villavicencio, Alfredo (2010)** democracia significa autodeterminación, el cual, es pilar en las interacciones entre organizaciones sindicales y empleadores.¹⁹ Una forma de manifestación de la autorregulación de los sindicatos es la capacidad para auto organizarse, ya sea, en confederaciones o federaciones e incluso coexistiendo uno o más sindicatos en un mismo ámbito.

De lo mencionado, podemos advertir que existe un vínculo entre la figura jurídica “pluralidad sindical” y el derecho a la sindicación reconocido en el artículo 28º de la Constitución. Por ende, en la disposición – artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR- subyace un derecho fundamental, el derecho a la libertad sindical.

¹⁹ Villavicencio, Alfredo (2003) *“Los derechos colectivos en un sistema democrático de relaciones laborales: desarrollo de la alternativa propuesta en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo.”* Revista del Trabajo N.º 12, Lima, pp. 224.

4.1.1.2.2. SISTEMA DE MAYOR REPRESENTACIÓN

4.1.1.2.2.1. JUSTIFICACIÓN DE SU INSTAURACIÓN POR LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA

En el artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR se reconoció el sistema de mayor representación en el contexto de un modelo pluralista. La doctrina justifica la instauración del sistema de mayor representación, siendo así, según **Villavicencio, A (1999)** la atomización y complejidad de las negociaciones colectivas entre el empleador y los sindicatos, por no tener claro, quién sería el intermediario entre los trabajadores y el empleador; y; quién actuaría en su representación en las negociaciones; hizo necesario establecer un mecanismo para elegir la organización sindical que prevalezca en el mismo ámbito que asuma la representación y garantice la efectividad del gremio.²⁰

Igualmente, el Tribunal Constitucional reitera la importancia de instaurar el sistema de “mayor representación sindical”:

²⁰ Villavicencio, Alfredo. (1999) *“La libertad sindical en el Perú”*. Oficina Internacional de Trabajo / Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los países andinos, Lima, pp.60

“(…) una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical; y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores.”²¹

De lo desarrollado, podemos advertir que existe una relación entre el “sistema de mayor representación” y los derechos: sindicación y negociación colectiva, reconocidos en el artículo 28º inciso 1 y 2 de la Constitución Política del Perú. Por ende, en la disposición – artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR- subyace también el derecho a la negociación colectiva además del derecho a la libertad sindical.

4.1.1.2.3. SINDICATOS MAYORITARIOS

4.1.1.2.3.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA Y CONSTITUCIONAL

El artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, reconocen el sistema de mayor representación; y, con ello, la figura de los sindicatos mayoritarios, la cual es definida por la doctrina.

Según **García, A (2012)** es definida como

²¹ Sentencia del Tribunal Constitucional del 21 de julio del 2014; recaída en el Expediente N.º 03655-2011-PA/TC. Fundamento Jurídico 15.

aquella organización sindical que agrupa la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, cuya representación abarca a la mitad más uno de todo el universo de trabajadores con vínculo laboral vigente sin importar el tipo de naturaleza del contrato de trabajo o la condición del trabajador- extranjero o nacional, afiliado o no, personal de confianza o de dirección-.²²

De igual forma, el Tribunal Constitucional precisa quién tiene la condición de sindicato mayoritario:

“(...) se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados (...)”²³.

De lo explicado, advertimos que el artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, al referirse al sindicato mayoritario, su facultad de representación y de negociación, son

²² García Manrique, Alvaro. (2012) *“La representación sindical y el derecho de huelga en los sindicatos minoritarios”*. V Congreso Nacional-Lima. (pp.313).

²³ Sentencia del Tribunal Constitucional del 21 de julio del 2014; recaída en el Expediente N.º 03655-2011-PA/TC. Fundamento Jurídico 14.

formas de manifestación del derecho a la libertad sindical, reconocido en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú. Es decir, en el artículo 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR subyace el derecho a la sindicación.

4.1.1.2.3.2. PAPEL DE LOS SINDICATOS MAYORITARIOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

En el artículo 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, nos referimos al papel de los sindicatos mayoritarios en el marco de la negociación colectiva, su relevancia y las implicancias de esta son definidos por la doctrina y la jurisprudencia.

Según **Quiñonez, S (2018)**, el rol que asumen los sindicatos mayoritarios en materia de negociación colectiva es que gozan de legitimidad para negociar en representación de todos los trabajadores; en consecuencia, el empleador sólo estaría obligado a negociar con dicho sindicato mayoritario y no así con los minoritarios.²⁴

Según la jurisprudencia, el Tribunal

²⁴ Quiñones Infante, S. (2019). *El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances*. Derecho & Sociedad, (51), 131-141.

Constitucional ratificó el alcance del sindicato mayoritario con relación al resto del colectivo de trabajadores y su capacidad de representación en las negociaciones en el EXP. 02505-2011-PA/TC:

“(…) el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores la representación de la totalidad de los trabajadores, aun de los no sindicalizados; esto ocurre porque obviamente cuenta con una mayor representatividad ante el empleador o representante de la Repartición.”²⁵

Así como, su papel en las negociaciones colectivas suscritas con el empleador; pues, si existiese otras negociaciones que pretendiese desconocer las suyas se estaría: *“(…) afectando la efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y la unidad sindical (…)”²⁶*

En el artículo 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, al reconocer a los sindicatos mayoritarios y su papel en las negociaciones colectivas como un medio para efectivizar el

²⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional del 01 de junio del 2015; recaída en el Expediente N.º 02505-2011-PA/TC. Fundamento Jurídico 8.

²⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional del 01 de junio del 2015; recaída en el Expediente N.º 02505-2011-PA/TC. Fundamento Jurídico 10.

derecho a la negociación colectiva; podemos advertir que, subyace tal derecho.

4.1.1.2.4. SINDICATOS MINORITARIOS

4.1.1.2.4.1. DEFINICIÓN Y ROL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

En el artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, se reconoce la figura de los sindicatos minoritarios, la cual, es definida por la *interpretación contrario sensu* de lo señalado por el Tribunal Constitucional respecto de los sindicatos mayoritarios; es decir, sería aquella organización sindical que no afilia a la mayoría absoluta de trabajadores al momento de efectuarse la presentación anual de pliego de reclamos sobre condiciones de trabajo.²⁷

Por otro lado, en ambas disposiciones, nos refieren el rol de los sindicatos minoritarios en las negociaciones colectivas, el cual, tiene un pronunciamiento por parte de la judicatura.

El Tribunal Constitucional se pronunció y afirmó que, el papel del sindicato minoritario en las negociaciones colectivas- bajo el

²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional del 01 de junio del 2015; recaída en el Expediente N.º 02505-2011-PA/TC.Fundamento Jurídico 8.

sistema de mayor representación- , no significa “(...) la exclusión de la participación de un Sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva; es decir, limitar la representación o el ejercicio de los derechos inherentes a ella, pues el sistema de representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías.”²⁸(subrayado propio)

Por otro lado, precisa que, reconocerle los derechos propios de la libertad sindical y de negociación colectiva a los sindicatos minoritarios no significa que su actuación sea: “(...) desconociendo el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en el Perú”; y con ello ; “(...) pretendan iniciar la negociación colectiva individualmente al margen del Sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores, rompiendo con ello este principio, afectando la efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y

²⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional del 01 de junio del 2015; recaída en el Expediente N.º 02505-2011-PA/TC. Fundamento Jurídico 9.

la unidad sindical (...)”.

Por lo contrario, debe ser entendido que los Sindicatos Minoritarios forman parte de la toma de decisiones de los Sindicatos Mayoritarios e incluso asumir una posición activa, siempre y cuando, exista: “(...) *mutuo acuerdo de los Sindicatos en el cual establezcan el mecanismo de participación en este proceso, a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del Sindicato minoritario.*”²⁹

De lo definido, podemos advertir que tanto en el artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, a través de la figura de los sindicatos minoritarios, su poder de representación y negociación se hace efectivo el derecho a la negociación y sindicación de estas organizaciones sindicales. Subyacen de esa forma, en ambas disposiciones los derechos mencionados.

4.1.1.2.5. CONVENIOS COLECTIVOS

4.1.1.2.5.1. DEFINICIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS POR LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA

²⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional del 01 de junio del 2015; recaída en el Expediente N.º 02505-2011-PA/TC. Fundamento Jurídico 10.

El artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR se refiere concretamente a los convenios colectivos y su efecto vinculante, razón por la cual, el “convenio colectivo” merece un desarrollo doctrinario y jurisprudencial.

Según **Ganoza, M. (2017)** es definido el convenio colectivo como:

“(...) el conjunto de acuerdos tomados entre los trabajadores y sus empleadores, mediante los cuales se busca poner fin a los conflictos surgidos de la relación laboral, sea por carencias o violaciones a pactos realizados con anterioridad y que forman parte de los derechos de cada trabajador.”³⁰

Según la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional, definió la convención colectiva como:

“(...) el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en

³⁰Ganoza, Mónica Patricia. (2017). “La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados”, pp.6.

la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.³¹ (subrayado propio)

De lo definido; advertimos que los convenios colectivos son el resultado del ejercicio de la libertad sindical; las materias de las que versa el convenio colectivo serán aquellas que tiene plena facultad de regular por el derecho de sindicación que ostenta el ser humano; y; a su vez actúa como un garante de la armonía laboral entre las partes.

Entonces, el artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, al referirse a los convenios colectivos, involucran los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva.

4.1.1.2.5.2. CARÁCTER VINCULANTE Y SUS EFECTOS GENERALES Y LIMITADOS

En el artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR explica una particularidad de los convenios colectivos, su carácter vinculante, es decir, su poder de aplicarse automáticamente a las relaciones laborales existente entre las partes que lo suscriben.

Sin perjuicio de ello, en el artículo 46º del

³¹ Sentencia del Tribunal Constitucional del EXP. N.º 0008-2005-PI/TC. Fundamento Jurídico 29.

Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, establece los efectos de los convenios colectivos dependiendo del sindicato que se encargó de su negociación y suscripción del convenio colectivo; lo cual corresponde ser desarrollado por la doctrina y la jurisprudencia.

Por un lado, la “eficacia general de los convenios colectivos”, según **Toyama, M; y Torres, A (2017)**, bajo nuestra legislación se requiere la intervención de un sindicato que cuente con la mayor representación – sindicato mayoritario-.³²

El sindicato mayoritario tiene “legitimidad negocial”; que, según **Nieves, J (2009)** la aptitud específica para ser parte de una negociación colectiva y suscribir el convenio colectivo con el empleador.³³ De esa forma, según **Toyama, M; y Torres, A (2017)** serían aplicados sus convenios colectivos a todos los trabajadores de la empresa, afiliados al sindicato mayoritario y a los no afiliados, y si en caso hubiera a los afiliados al sindicato

³² Toyama, M; y Torres, A (2017). “*Extensión de los convenios colectivos de trabajo y Sindicatos Minoritarios*”, pp. 291, Lima.

³³ Neves Mujica, Javier. (2009). “*Introducción al Derecho del Trabajo*”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

minoritario.³⁴

Por otro lado, la “eficacia limitada de los convenios colectivos”, según **Toyama, M; y; Torres, A (2017)** ocurre: “(...) si el sindicato negociador no cuenta con la representatividad necesaria para tener legitimidad negocial, el convenio colectivo será limitado solo a los afiliados a dicho sindicato.”³⁵

Entonces, los sindicatos minoritarios solo ostentan la “capacidad negocial” que, según **Nieves, J (2009)** es la aptitud genérica de celebrar convenios colectivos.³⁶ Por ende, los efectos de los convenios colectivos se reducen a sus representantes o afiliados, o aquellos que ingresen con esa condición en un futuro.

4.1.1.3. UBICACIÓN, IDENTIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LOS DERECHOS QUE SUBYACEN A LA NORMATIVA- OBJETO DE ANÁLISIS- Y SU VINCULACIÓN CON LA NORMATIVA

Conforme, al desarrollo de las figuras jurídicas advertidas en los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-

³⁴ Toyama, M; y; Torres, A (2017). “Extensión de los convenios colectivos de trabajo y Sindicatos Minoritarios” pp. 293, Lima.

³⁵ Toyama, M; y; Torres, A (2017). “*Extensión de los convenios colectivos de trabajo y Sindicatos Minoritarios*” pp. 293, Lima.

³⁶ Neves Mujica, Javier. (2009). “*Introducción al Derecho del Trabajo*”. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

TR que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; he logrado identificar que, las figuras jurídicas estaban intrínsecamente relacionadas con los derechos fundamentales de sindicación y negociación colectiva.

Ahora bien; una vez ya delimitado los derechos involucrados; se procede con su ubicación en la categoría de derechos colectivos de trabajo, reconocidos en el artículo 28º inciso 1 y 2 de la Constitución Política del Perú³⁷.

En un Estado Social y Democrático de Derecho como el nuestro; la justicia social es una meta que plantea alcanzar; es la distribución de los derechos y deberes fundamentales entre los miembros de una sociedad. ³⁸

Los derechos colectivos de trabajo son relevantes en nuestro Estado Social y Democrático de Derecho; pues, están orientados a alcanzar la “justicia social” en el plano laboral, al momento de ejercerse, negociando mejoras retributivas y laborales o tutelando derechos individuales como colectivos.

Ya definida su implicancia en nuestro modelo, ahora corresponde desarrollar en estricto los derechos: sindicación y negociación colectiva; a través de la doctrina y jurisprudencia, de carácter nacional e internacional.

³⁷ Constitución Política del Perú 1993. Artículo 28º inciso 1 y 2.

³⁸ De la Torre Martínez, Carlos. Anuario de Derechos Humanos (2005). Nueva Época. Vol. 6. *Justicia social, democracia y derechos humanos en América Latina*. pp.688.

4.1.1.3.1. DERECHO DE SINDICACIÓN

4.1.1.3.1.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA Y JURISPRUDENCIAL

Comienzo con la definición doctrinaria de la libertad sindical; que, según **Toyama, J, y, Merzthal, M (2013)** es:

“el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador.”³⁹

Posterior a ello; su definición jurisprudencial, a través de, órganos jurisdiccionales de carácter internacional y nacional.

En el ámbito internacional, *La Corte Interamericana de Derechos Humanos* define la libertad sindical – en su faceta individual- como:

“la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho a

³⁹ Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, (40), 87-100.

utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. Cuando la Convención proclama que **la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines “de cualquier [...] índole”**.⁴⁰ (subrayado propio)

La definición, en su faceta colectiva es:

“la libertad de asociación es un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos”⁴¹
(subrayado propio)

Igualmente, el *Tribunal Constitucional de España*, la define como:

*“(...) no sólo el derecho de los individuos a **fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección**, sino asimismo el derecho a que los sindicatos fundados -y aquellos a los que la afiliación se haya hecho- realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer”*⁴²

En el ámbito nacional, el *Tribunal*

⁴⁰ Corte IDH. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Sentencia 3 de marzo de 2005, Serie C. No 121, párr. 70.

⁴¹ Corte IDH. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Sentencia 3 de marzo de 2005, Serie C. No 121, párr. 71.

⁴² Sentencia del Tribunal Constitucional de España STC 70/1982 “Caso de Horas extraordinarias sanitarias”, Fundamentos Jurídicos 3

Constitucional define a la libertad sindical como:

“(…) la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical”⁴³

Así también, *la Corte Suprema de Justicia*, mediante el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional definió a la libertad sindical como:

*“la facultad autónoma que tienen todos los trabajadores para **poder constituirse organizaciones sindicales**, así como, para **afiliarse a ellas con la finalidad de defender sus intereses gremiales** o **desafiliarse** de las mismas sin que esto condicione o perjudique su permanencia en el trabajo”⁴⁴*

Identifico que, la definición de la libertad sindical tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial presenta componentes comunes: a) Derecho de constituir y asociarse del trabajador libremente; b) Las organizaciones que se forjen deben velar por

⁴³ Sentencia del Tribunal Constitucional del 22 de abril del 2009; recaída en el Expediente N.º 0008-2005-PI/TC, Fundamento Jurídico 26.

⁴⁴ VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (2019) Corte Superior de Justicia de Lima.

los derechos e intereses de los trabajadores;
c) Su ejercicio no debe perjudicar al trabajador en sus relaciones laborales.

Lo explicado, será relevante para poder determinar de forma genérica el alcance del derecho a la sindicación. No obstante, corresponde precisar su condición como derecho fundamental para identificar si su contenido debe desarrollarse a través de instrumentos internacionales que versen sobre la materia.

4.1.1.3.1.2. LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Primero, las definiciones sobre los derechos fundamentales: Según **Nogueira, H (2005)** es un conjunto de facultades que concretizan las exigencias de la libertad, la igualdad y la seguridad humana, siendo una expresión de la dignidad de los seres humanos, en un contexto histórico determinado. Los cuales, deben ser asegurados, promovidos y garantizados por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional, supranacional e

internacional.⁴⁵

En el mismo sentido, **García, V (2018)** definió los derechos fundamentales, adicionalmente, incluyó la exigencia tanto a la sociedad como al Estado de respetar la esfera de libertad, igualdad y desarrollo de la personalidad del hombre; y, su obligación de “normativizar” aquellas facultades que le sirven para asegurar las condiciones de una existencia y coexistencia entre individuos en condiciones dignas.⁴⁶

De lo definido, extraigo las **características que debe ostentar un derecho fundamental:**

(1) Son facultades intrínsecamente relacionados a la naturaleza humana y a su dignidad. (2) Su existencia es previa a su positivización; no obstante, actualmente son reconocidos, protegidos y promovidos por el ordenamiento jurídico, nacional e internacional. (3) Están orientados a la

⁴⁵ Humberto Nogueira Alcalá (2005). Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales. Revista *Ius et Praxis*, pp. 15 – 64.

⁴⁶ García Toma, Víctor (2018). Revista: Derecho y Sociedad, n.º 51, Lima. *La dignidad humana y los derechos fundamentales*.

máxima realización del ser humano. (4) Su ejercicio permite la realización de derechos correlativos a los mismos. (5) Condiciona a que la actividad estatal y social estén orientados a su reconocimiento, respeto y promoción.

Ahora bien, tomando en cuenta la definición más completa de la libertad sindical, según **Toyama, M; y; Merzthal, M (2013)**: *“el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador- a través de negociaciones colectivas o huelga-; es decir, la garantía por excelencia que tienen para tutelar sus derechos.”*⁴⁷

Observó que, **la libertad sindical ostenta las características de un derecho fundamental:**

1. La libertad sindical permite negociar con el empleador mejoras en sus condiciones laborales, reclamando un trato digno en el ámbito laboral; por ende, la libertad sindical salvaguarda la dignidad humana; existiendo una intrínseca relación entre

⁴⁷ Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. Derecho & Sociedad, (40), pp. 87-100.

ambas.

2. La libertad sindical es reconocida, garantizada y promovida en nuestro actual ordenamiento jurídico, en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú. Así como, en la normativa internacional, en específico: Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 23, inciso 4)⁴⁸; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 22, inciso 1)⁴⁹; Convención Americana sobre Derechos Humanos (Artículo 16 inciso 1 y 2)⁵⁰; Convenio N.º 87 de la Organización Internacional de Trabajo (Artículo 11)⁵¹ y el Convenio N.º 98 (Artículo 1 inciso 1 y

⁴⁸ **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

Artículo 23: "(...) 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses."

⁴⁹ **PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS**

Artículo 22: "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. (...)"

⁵⁰ **CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS**

Artículo 16: 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden, públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

⁵¹ **CONVENIO N.º 87 DE LA OIT**

Artículo 11: Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

2)⁵²

3. El ejercicio de la libertad sindical permite forjar organizaciones sindicales que negocien mejoras a favor del trabajador; lo cual, incentiva su continuidad en la relación laboral y a largo plazo, adquirir una estabilidad económica suficiente para alcanzar su proyecto de vida y realizarse como ser humano.
4. La libertad sindical, lo faculta al trabajador de constituir sindicatos que lo representen y tutelen sus intereses mediante la negociación colectiva. En consecuencia, sin libertad sindical no puede hablarse de negociación colectiva; ni tampoco, la libertad sindical se realiza sin la negociación colectiva.
5. El Estado está comprometido a respetar, promover y proteger la libertad sindical conforme lo exige el artículo 28º de la Constitución Política del Perú; además de

⁵² **CONVENIO N.º 98 DE LA OIT**

Artículo 1: Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

la responsabilidad internacional, de respetar, proteger y promover, derivada de la ratificación de los tratados internacionales, como: El Convenio N.º 87 de la OIT que reconoce el derecho de sindicación y lo protege; y, el Convenio N.º 98 de la OIT que ordena al ente estatal de proteger de cualquier acción de terceros que afecte directamente el ejercicio de la libertad sindical.

La sociedad tiene la obligación de respetar, promover y proteger la libertad sindical como derecho fundamental – al ser un bien jurídico intrínsecamente relacionado a la dignidad humana-; en cumplimiento del mandato exigido por el artículo 1º de la Constitución Política del Perú.

En conclusión; la libertad sindical puede ser concebida como un derecho fundamental, tomando en cuenta que, posee cinco características propias de un derecho fundamental. Siendo así, al desarrollar su contenido como derecho fundamental se debe observar parámetros establecido por instrumentos internacionales, en conformidad

con lo establecido por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú. Corresponde ahora desarrollar el contenido esencial de la libertad sindical, por ser el parámetro constitucional que se usará para interpretar las disposiciones objeto de análisis.

4.1.1.3.1.3. CONTENIDO ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

El Tribunal Constitucional delimitó el contenido esencial de la libertad sindical:

“(La libertad sindical) implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de homus faver –homus politicus, referido a aspectos tales como:

- *El derecho a fundar organizaciones sindicales.*
- *El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.*
- *El derecho a la actividad sindical.*
- *El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello*

comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.

- *El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.*⁵³

En la misma sentencia, el Tribunal Constitucional afirmó que la libertad sindical puede manifestarse en dos planos:

I. Plano individual (“Intuito Persona”), se disgrega en dos aspectos:

- **Aspecto Positivo:** *Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.*
- **Aspecto Negativo:** *Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.*

II. Plano plural, se disgregan en tres aspectos:

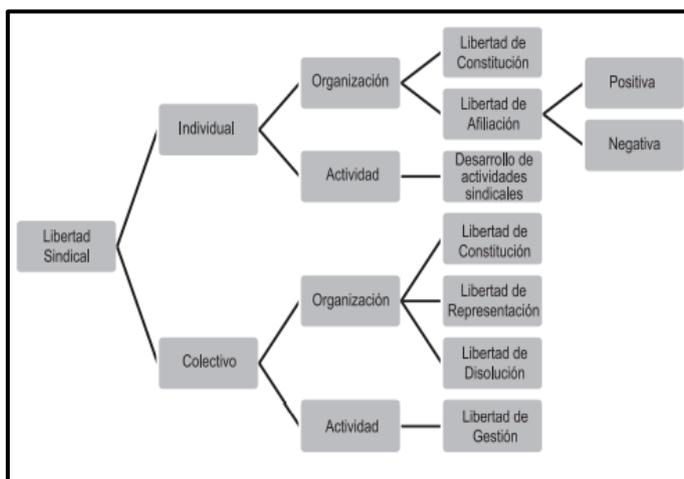
- **Ante el Estado:** *Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.*

⁵³ Sentencia del Tribunal Constitucional; recaída en el Expediente N° 0008-2005-PI/TC. Fundamento Jurídico 26.

▪ **Ante los empleadores:** Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.

▪ **Ante las otras organizaciones sindicales:** Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.

En concordancia, con lo dispuesto por el Tribunal Constitucional; el autor **Neves**, planteó un esquema que plasma las manifestaciones de su contenido esencial de la libertad sindical en los dos planos: individual y social.



Sin perjuicio del contenido esencial desarrollado tanto por el Tribunal Constitucional como por el autor Neves; al tener la condición de derecho fundamental, se debe interpretar conforme a los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que

versan sobre esa materia; en aplicación de lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú.

Es decir, en conformidad con lo dispuesto en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 23, inciso 4); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 22, inciso 1); Convención Americana sobre Derechos Humanos (Artículo 16 inciso 1 y 2); Convenio N.º 87 de la Organización Internacional de Trabajo (Artículo 11) y el Convenio N.º 98 (Artículo 1 inciso 1 y 2).

4.1.1.3.1.4. INTERPRETACIÓN DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL EN CONFORMIDAD CON LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Dentro de los instrumentos internacionales que versan sobre el derecho fundamental de sindicación, encontramos a los siguientes:

(1) Convención Americana sobre Derechos Humanos (Artículo 16 inciso 1 y 2) señala las restricciones al derecho de asociación laboral, siempre y cuando, sea por medio de leyes y por razones de interés nacional, orden público, moral y los derechos o libertades de

terceros.

La interpretación del derecho a la libertad sindical, recogido en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú, en conformidad al artículo 16 inciso 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos:

Obliga al Estado Peruano a reconocer excepciones al ejercicio de la libertad sindical, siempre y cuando, provengan de la ley y respondan a razones de interés nacional, orden público, moral y otras libertades.

(2) Convenio N.º 87 de la Organización Internacional de Trabajo (Artículo 11) estipula la obligación del Estado de adoptar medidas necesarias para garantizar el libre ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores.

(3) Convenio N.º 98 de la Organización Internacional de Trabajo (Artículo 1 inciso 1 y 2) establece dos obligaciones al Estado: I. Proteger frente cualquier acto discriminatorio que pueda menoscabar el ejercicio de la libertad sindical; II. Proteger de todo acto que tenga por objeto despedir al personal por ejercer la libertad sindical y/o actos que

perjudiquen su derecho de afiliación o participación sindical de los trabajadores.

La interpretación del derecho a la libertad sindical, recogido en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú, en conformidad al Convenio N.º 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo:

Exige al Estado Peruano el reconocimiento de su obligación de protección a la libertad sindical por medio de medidas concretas expresada en disposiciones normativas. Por otro lado, impidiendo actos o circunstancias que discriminen al empleador por ejercer su libertad sindical; y, que impidan el ejercicio del derecho fundamental.

4.1.1.3.1.5. CONDICIÓN DE “NUMERUS APERTUS” DE LA LIBERTAD SINDICAL

Sin perjuicio de la delimitación del contenido esencial del derecho a la sindicación, el Tribunal Constitucional también reconoció su condición de **“*numerus apertus*”**:

“ (...) En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben

*añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, **cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical.***⁵⁴

En conclusión; al interpretar las disposiciones analizadas - artículo 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR-, se debe tomar en consideración su contenido esencial y condición de “*numerus apertus*” del derecho a la sindicación, para entender en integridad a la normativa en cuestión y el sentido del legislador. Siendo ese el parámetro constitucional que utilizaremos como referencia.

⁵⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional; recaída en el Expediente N° 1469-2002-PA/TC. Fundamento Jurídico 5.

4.1.1.3.2. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1.1.3.2.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA Y JURISPRUDENCIAL

Doctrinariamente, la negociación colectiva fue definida por **Valverde, M; Rodríguez & Sañudo & García, Murcia (2009)** como: “*un método o procedimiento que le permite a los sujetos laborales adoptar reglas y decisiones de manera conjunta*”⁵⁵

Así como; **Canessa, M (2016)** lo define como *uno de los componentes de la libertad sindical (...); por ello, “(...) un derecho-libertad (...)”*⁵⁶ y le otorgó relevancia a su protección, dado que, al negociar o transar las organizaciones sindicales se está ejerciendo activamente la libertad sindical.

Jurisprudencialmente se define la negociación colectiva a través de órganos jurisdiccionales del ámbito internacional y nacional.

El ámbito internacional, *La Corte Internacional de Derechos Humanos* define a la negociación colectiva como:

“(...) *componente esencial de la*

⁵⁵ Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2009). Derecho al trabajo. Madrid, España: Tecnos.

⁵⁶ Canessa Montejó, Miguel *La negociación colectiva de la rama de actividad en Colombia*. (2016) UNA Revista de Derecho Vol,1. pp.5

libertad sindical, en tanto comprende los medios necesarios para que los trabajadores se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses (...).⁵⁷

De igual forma, precisa la CIDH que al ejercer el derecho de la negociación colectivo se busca transar mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representen, lo que implica que las autoridades se abstengan de intervenir en la negociación colectiva.

Así también, el *Tribunal Constitucional de España* en la sentencia 73/1984 define el derecho a la negociación colectiva como componente esencial de la libertad sindical.⁵⁸

La Corte Colombiana, define la libertad sindical en la sentencia C-063:

“(...) todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto

⁵⁷ Resumen de la Opinión Consultiva (OC-27/21) de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional Español de la STC 73/1984. Fundamento Jurídico 1.

*económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores.*⁵⁹

El ámbito nacional, el Tribunal Constitucional mediante el EXP N.º 0261-2003-PA/TC, reconoce a la negociación colectiva:

*“(...) el Estado promueva las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, ante situaciones de diferenciación admisible, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva, pudiendo otorgar determinado "plus de tutela" cuando ésta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva”*⁶⁰

Así también, La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación Laboral N.º 3111-2016, señala

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional de Colombia. C-063 (2008).

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de marzo del 2003; recaída en el Expediente N.º 0261-2003-AA/TC. Fundamento Jurídico 3.

que la negociación colectiva es:

“(...) consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad - que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo.”⁶¹

A partir de las mencionadas definiciones, identifiqué elementos comunes como: (1) Facultad de las organizaciones sindicales para actuar en representación de sus afiliados (2) Producen acuerdos sobre las condiciones de trabajo, intereses de los representados (3) Medio para alcanzar la justicia social desde el ámbito laboral.

Lo explicado, será relevante para poder determinar de forma genérica el alcance del derecho a la negociación colectiva. No obstante, corresponde precisar su condición como derecho fundamental para identificar si su contenido debe desarrollarse a través de instrumentos internacionales que versen

⁶¹ Casación Laboral N.º 3111-2016. Corte Superior de Justicia de La República, Décimo Fundamento.

sobre la materia.

4.1.1.3.2.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

La negociación colectiva adquiere la condición de derecho fundamental, siempre y cuando, ostente las **características propias de los derechos fundamentales**⁶² previamente fijadas.

En primer lugar, debemos disgregar la definición más completa del derecho a la negociación colectiva para identificar sus características. Siendo así, usamos la siguiente definición doctrinaria:

Según la Organización Internacional de Trabajo la negociación colectiva es:

“El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituyen un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de

⁶² **CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES:**

1. Son facultades intrínsecamente relacionados a la naturaleza humana y a su dignidad. **2.** Su existencia es previa a su positivización; no obstante, actualmente son reconocidos, protegidos y promovidos por el ordenamiento jurídico, nacional e internacional. **3.** Están orientados a la máxima realización del ser humano. **4.** Su ejercicio permite la realización de derechos correlativos a los mismos. **5.** Condiciona a que la actividad estatal y social estén orientados a su reconocimiento, respeto y promoción.

*mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido.”*⁶³

En mérito a esa definición, advertí que **la negociación colectiva posee características propias de un derecho fundamental:**

I. La negociación colectiva es un derecho que se encuentra ligada intrínsecamente a la dignidad humana; pues, negociar libremente sobre sus condiciones de trabajo, con el objeto de velar por un trabajo digno y justo; se salvaguarda y respeta la dignidad humana.

II. La negociación colectiva es un derecho reconocido, protegido y promovido por nuestro ordenamiento jurídico actual, el artículo 28^o inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

Así como; en la normativa internacional, en específico, en Tratados Internacionales de

⁶³ Organización Internacional de Trabajo. *Recopilaciones de decisiones del Comité de Libertad Sindical.*

Derechos Humanos, como los siguientes:
Declaración Universal de Derechos Humanos
(Artículo 23, inciso 4)⁶⁴; Convenio N.º 98 de la
Organización Internacional de Trabajo
(Artículo 4)⁶⁵; Convenio N.º 154 de la
Organización Internacional de Trabajo
(Artículo 2º)⁶⁶.

III. La negociación colectiva busca la máxima
realización del ser humano; pues, las
negociaciones entre los trabajadores y el
empleador permite mejoras en el aspecto
remunerativo; con el objeto de, tener los
medios económicos suficientes para lograr su
proyecto de vida y realización.

IV. El ejercicio de la negociación colectiva
involucra la realización de la libertad sindical;
en este caso que, las organizaciones

⁶⁴ **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

Artículo 23: “4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

⁶⁵ **CONVENIO N.º 98 DE LA OIT**

Artículo 4: Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

⁶⁶ **CONVENIO N.º 154 DE LA OIT**

Artículo 2: (...) la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o; (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o; (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

sindicales se constituyen para que concierten o negocien mejoras a favor de sus representados, por medio, de la negociación colectiva. Existe una relación simbiótica entre ambos derechos, donde la realización de uno es la del otro.

V. El Estado está comprometido a respetar, promover y proteger el derecho a la negociación colectiva conforme lo exige la propia Constitución Política del Perú en su artículo 28º inciso 2; que reconoce el derecho a la sindicación; y, su responsabilidad internacional, de respetar, promover y proteger por la ratificación del Convenio N.º 98 de la OIT, cuyo artículo 4º ordena al ente estatal la adopción de medidas de fomento de la negociación colectiva.

La sociedad está obligada a respetar, promover y proteger la negociación colectiva como derecho fundamental, pues, esta intrínsecamente relacionado a la dignidad humana; ese mandato emana del artículo 1º de la Constitución Política del Perú.

En conclusión, la negociación colectiva puede

ser concebida como un derecho fundamental, tomando en cuenta que, cumple con las cinco características propias de un derecho fundamental. Entonces, su interpretación debe realizarse en conformidad con lo desarrollado por Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que versen sobre la misma materia.

De esa forma, existe una noción sobre qué puede ser parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la negociación colectiva. No obstante, corresponde precisar y explicar su contenido esencial desarrollado por el Tribunal Constitucional.

4.1.1.3.2.3. CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Tribunal Constitucional determina el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva:

“(...) el artículo 28. ° de la Constitución dispone que el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático y fomenta la negociación colectiva, y que la

convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.”⁶⁷

Es decir, el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva es: (1) La obligación estatal de cautelar y fomentar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en un ambiente democrático. (2) La fuerza vinculante de los convenios colectivos, producto de la negociación, sobre el ámbito de lo concertado.

Al ser la negociación colectiva un derecho fundamental, corresponde ser interpretado la disposición constitucional que lo recoge en conformidad con lo desarrollado por instrumentos internacionales que ratificamos y que forman de parte de nuestro ordenamiento jurídico.

4.1.1.3.2.4. INTERPRETACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CONFORMIDAD CON LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Corresponde interpretar el derecho a la negociación colectiva en conformidad a lo establecido en los siguientes instrumentos

⁶⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional del 08 de agosto del 2006; recaída en el Expediente N.º 7957-2005-PA/TC. Fundamento Jurídico 3

internacionales:

El Convenio N.º 98 de la OIT, en su artículo 4, exige al Estado peruano la adopción de medidas adecuadas para estimular y fomentar la negociación voluntaria entre organizaciones sindicales y empleadores; así como, reglamentar por medio de contratos colectivos lo pactado.

El Convenio N.º 154 de la OIT, en su artículo 2, se refiere al contenido sobre el que versan los convenios colectivos, resultado de la negociación colectiva entre sindicatos y empleadores; indicando que, versa sobre los siguientes puntos: (1) Condiciones de Trabajo; (2)

En conclusión, el desarrollo sobre la negociación colectiva por el instrumento internacional es en el mismo sentido que el desarrollo jurisprudencial y constitucional nacional; la única diferencia es que se incluyó de forma genérica sobre que versaría las negociaciones colectivas- las condiciones de empleo-.

4.1.1.3.2.5. MANIFESTACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONVENIOS COLECTIVOS

Se manifiesta el derecho a la negociación colectiva en los convenios colectivos. La negociación colectiva será un instrumento del derecho que se orienta en buscar la armonización laboral entre el empleador y el trabajador; y, por medio de los convenios colectivos - producto - se torna material los criterios y acuerdos que asumieron durante el proceso de la negociación colectiva.

Conforme se observa existe una relación recíproca entre ambos componentes, siendo uno necesario para la efectividad del otro. Por ello mismo, las características propias de la negociación colectiva deben estar en la misma línea que las reglas dispuestas para los convenios colectivos que resultan de dicha negociación.

De esa manera, si la negociación colectiva lo efectúa una organización sindical que tiene la máxima representación en su ámbito; ostentaría representatividad; con lo cual, es coherente la regla establecida sobre los

efectos generales de convenios colectivos.

En definitiva; ello será tomado en cuenta al momento de interpretar los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 0010-2003-TR, como una forma extensiva de entender el contenido de la negociación colectiva.

4.1.1.4. LA INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 9º, 42º Y 46º DEL DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR CON EL ESTÁNDAR CONSTITUCIONAL FIJADO DE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En primer lugar, corresponde aclarar el estándar constitucional fijado del derecho a la sindicación y la negociación colectiva.

En el caso del derecho a la sindicación el estándar constitucional fijado sería: (1) Contenido constitucionalmente protegido establecido por el Tribunal Constitucional; (2) La interpretación de la libertad sindical en conformidad con los instrumentos internacionales; y; (3) La Condición de “*numerus apertus*” de la libertad sindical.

En el caso del derecho a la negociación colectiva el estándar constitucional fijado sería: (1) Contenido constitucionalmente protegido desarrollado por el Tribunal Constitucional; (2) La interpretación de la negociación colectiva en conformidad con los instrumentos internacionales; y; (3) Manifestación del

derecho a la negociación colectiva: Convenios Colectivos.

4.1.1.4.1. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 9º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE SINDICACIÓN

Tras el desarrollo del artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se reconoce la figura jurídica de la “pluralidad sindical”.

Al interpretar dicha figura jurídica con el estándar constitucional fijado de la libertad sindical; advierto que, existe concordancia. Pues; el modelo pluralista es una manifestación del contenido esencial de la libertad sindical, en sus dos facetas, conforme se observa:

(1) Faceta individual positiva, al otorgarle la plena facultad de constituir sindicatos; y; la pluralidad sindical implica constituir tantos sindicatos como considere pertinente el trabajador para defender sus intereses.

(2) Faceta plural ante el Estado y otras organizaciones sindicales, que reconoce la autonomía y diversidad sindical.

Por otro lado, se reconoce la figura jurídica del

“sistema de mayor representación” en el marco de la negociación colectiva.

Al interpretar dicha figura jurídica con el estándar constitucional fijado de la libertad sindical; advierto que, existe concordancia; pues; el sistema de mayor representación sindical concretiza la libertad sindical en un sentido material.

(1) Siendo así; la organización sindical que ostenta la máxima representación cumpliría con su rol de velar por los intereses de los trabajadores; pues, su representación y negociaciones no se verían opacadas por la de otras organizaciones sindicales que coexistan en el mismo ámbito sindical.

(2) De esa forma, el sistema de mayor representación asegura la capacidad de obrar de las organizaciones sindicales en el marco de una negociación colectiva; por ende, preserva la condición de “numerus apertus de la libertad sindical”.

En conclusión, existe conformidad entre las figuras jurídicas: “pluralidad sindical” y “sistema de mayor representación” recogidas en el artículo 9º

del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR con el estándar constitucional del derecho fundamental de la libertad sindical.

4.1.1.4.2. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 9º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tras el desarrollo del artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se reconoce la figura jurídica de la “pluralidad sindical”.

Al interpretar dicha figura jurídica con el estándar constitucional fijado de la negociación colectiva; advierto que, existe concordancia; pues; la pluralidad sindical permite hacer efectiva la negociación colectiva. Lo cual, se manifiesta de la siguiente forma:

- (1) Faculta a que múltiples organizaciones sindicales puedan negociar simultáneamente, lo cual, es importante y necesario porque existen múltiples disensos en el ámbito laboral colectivo.
- (2) Se preserva la facultad de negociar, que reconoce el Estado, a las organizaciones

sindicales, que actúan en representación de sus afiliados.

Así también; en el mencionado artículo, se reconoció la figura jurídica del “sistema de mayor representación” en el marco de una negociación colectiva.

Al interpretar dicha figura jurídica con el estándar constitucional fijado de la negociación colectiva; advierto que, existe concordancia; pues, el sistema de mayor representación garantiza la efectividad de la negociación colectiva; en merito a lo siguiente:

- (1) Se tiene claro qué organización sindical es la intermediaria y representante en una negociación colectiva; pues, se unifica en una sola organización sindical- sindicato mayoritario- el poder de negociar, representar y exigir la efectividad de lo negociado.
- (2) Los sindicatos minoritarios pueden aún ejercer el derecho a la negociación colectiva al participar en las negociaciones del mayoritario y gozar de los beneficios pactados por éstos; así como, al negociar, paralelamente, en representación de sus

afiliados, siempre y cuando, lo pactado no deje sin efecto lo acordado por el mayoritario.

En conclusión, existe conformidad entre las figuras jurídicas: “pluralidad sindical” y “sistema de mayor representación” recogidas en el artículo 9º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo con el estándar constitucional del derecho fundamental de la negociación colectiva.

4.1.1.4.3. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 42º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE SINDICACIÓN

Tras el desarrollo del artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se reconoce la figura jurídica del “convenio colectivo” y su “carácter vinculante”.

Al interpretar dicha figura jurídica con el estándar constitucional fijado de la libertad sindical; advierto que, existe concordancia; pues; los convenios colectivos son pactos que concretizan el fin de la libertad sindical. Conforme se observa a continuación:

(1) El reconocimiento de mejoras a favor de los trabajadores en aspectos laborales se visualiza por medio de los convenios colectivos que suscriban las organizaciones sindicales; que son el resultado del ejercicio del derecho a la libertad sindical que ostentan.

(2) El carácter vinculante de los convenios colectivos implica exigir su aplicación a las partes que lo suscriben y a quienes representen, con lo cual, materializa la libertad sindical; pues, preserva lo pactado y potencia la capacidad de obrar de las organizaciones sindicales que suscribieron dichos convenios colectivos.

En conclusión, existe conformidad entre la figura jurídica del “convenio colectivo” y su “carácter vinculante”; recogido en el artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con el estándar constitucional del derecho fundamental a la libertad sindical.

4.1.1.4.4. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 42º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tras el desarrollo del artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se reconoce la figura jurídica del “convenio colectivo” y su “carácter vinculante”.

Al interpretar dicha figura jurídica con el estándar constitucional fijado del derecho fundamental a la negociación colectiva; advierto que, existe concordancia. Pues; el carácter vinculante de un convenio colectivo permite la preservación y promoción de la negociación colectiva. Conforme se observa a continuación:

- (1) La vinculatoriedad de los convenios colectivos exige la aplicación y respeto de todo el proceso de negociación colectiva, desde la propuesta hasta el resultado (convenio colectivo).
- (2) La vinculatoriedad de los convenios colectivos genera una expectativa de cumplimiento de lo pactado; lo cual, incentivará, en el futuro, a que se recurra únicamente a la negociación colectiva para hacer valer sus peticiones.

En conclusión, existe conformidad entre la figura jurídica del “convenio colectivo” y su “carácter vinculante”; recogido en el artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con el estándar constitucional del derecho fundamental a la negociación colectiva.

4.1.1.4.5. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 46º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE SINDICACIÓN

Tras el desarrollo del artículo 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se reconoce la figura jurídica del “convenio colectivo”; así como, sus efectos generales y su eficacia limitada.

Al interpretar dicha figura jurídica con el estándar constitucional fijado de la libertad sindical; advierto que, existe concordancia; pues, se garantiza y promueve la libertad sindical.

(1) Por un lado; los efectos generales de los convenios colectivos son resultado de las negociaciones colectivas realizadas entre el empleador y la organización sindical más representativa en el ejercicio de su libertad

sindical.

Así también; los efectos generales de los convenios colectivos son una forma de garantizar la libertad sindical – en un sentido material - porque cumple su finalidad de tutelar los intereses de los trabajadores, los cuales, se verá plasmados en los beneficios sindicales reconocidos en dichos convenios colectivos.

- (2) Por otro lado; la eficacia limitada de los convenios colectivos promueve indirectamente la libertad sindical – en su faceta individual positiva- al incentivar la afiliación de terceros que no se benefician de los convenios colectivos suscritos.

En conclusión; existe conformidad entre las figuras jurídicas como: el “convenio colectivo” y los “efectos generales” y “eficacia limitada” de los convenios colectivos; recogidos en el artículo 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con el estándar constitucional del derecho fundamental de la libertad sindical.

4.1.1.4.6. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 46º DEL D.S N.º 010-2003-TR CONFORME AL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tras el desarrollo del artículo 46º Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas, se reconoce las figuras jurídicas del “convenio colectivo” y los “efectos generales” y “eficacia limitada” de los convenios colectivos.

Al interpretar dichas figuras jurídicas con el estándar constitucional fijado del derecho fundamental a la negociación sindical; advierto que, existe concordancia; pues, asegura su ejercicio y promueve la negociación colectiva.

(1) La eficacia limitada de los convenios colectivos no despoja del derecho de negociación que ostentan las organizaciones sindicales minoritarias; pues, siguen negociando y los beneficios que se pacten, serán reconocidos a sus afiliados, aún cuando, existiese una limitación sobre el contenido de lo pactado.

(2) La eficacia general de los convenios colectivos

preserva el derecho de negociación colectiva, porque lo pactado en los convenios colectivos se mantiene – con especial énfasis- los pactados por los sindicatos mayoritarios que es respetado incluso en las negociaciones que realice el sindicato minoritario.

En conclusión, existe conformidad entre las figuras jurídicas: “convenio colectivo” y los “efectos generales” y “eficacia limitada” de los convenios colectivos, recogidos en el artículo 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con el estándar constitucional del derecho fundamental a la negociación colectiva.

4.1.2. DETERMINACIÓN DEL SENTIDO DE LOS ARTÍCULOS 9º, 42º Y 46º DEL DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR, A PARTIR DE LA INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICA

Tras haber efectuado la interpretación sistemática de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; y; determinar su conformidad con el estándar constitucional fijado de los derechos fundamentales

que subyacen a dicha norma. Aborde el siguiente sentido y alcance de la normativa:

EL SENTIDO NORMATIVO:

Tras determinar el sentido interpretativo de los artículos 9º, 42º y 46º del D.S. N.º 0010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a través, del método de interpretación sistemático; advierto las siguientes reglas jurídicas:

(1) El artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, reconoce la adscripción en nuestro ordenamiento jurídico al modelo pluralista, en el ámbito sindical; con lo cual, admite la coexistencia de más de una organización sindical en un mismo ámbito; así como, la discrecionalidad sobre la forma de representar ante un proceso de negociación colectiva.

No obstante; la pluralidad sindical no es absoluta, por lo que, no impide la existencia de un único sindicato en un ámbito sindical; el cual, deberá ceñirse a lo dispuesto en el artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003- TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; sobre la eficacia limitada de los convenios colectivos suscritos por una organización sindical, cuyos efectos irradian solo a sus afiliados.

(2) El artículo 9º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-

TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; establece el modelo pluralista bajo el “sistema de mayor representación”, el cual, pondera la negociaciones efectuadas por el sindicato o sindicatos que ostente la condición de “mayoritario”, por representar a más de la mitad de los trabajadores; y, de otros que sean “minoritarios”, los cuales, no representan a más de la mitad de los trabajadores; cuyas negociaciones se respetan pero no prevalecen.

(3) El artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003- TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; señala los efectos de los convenios colectivos suscritos por los sindicatos “mayoritarios” cuyos efectos van más allá de la afiliación sindical; así como, los convenios colectivos suscritos por sindicatos “minoritarios” cuya eficacia es limitada, es decir, solo a sus afiliados.

El artículo 42º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; señala que, si no tienes la condición de afiliado al sindicato “minoritario no se reconoce, a su favor, los beneficios sindicales, económicos o de otra índole que se contemplen en los convenios colectivos suscritos por dicha organización. Salvo que, se acredite la condición de sindicato

“mayoritario” a quién suscribe los convenios colectivos.

La condición de afiliado debería ostentarse en alguno de estos momentos: I. Durante la negociación colectiva; II. Después de la negociación colectiva; III. Antes de la suscripción del convenio colectivo; IV. Posterior a la suscripción del convenio colectivo.

EL ALCANCE NORMATIVO:

El sentido interpretativo extraído de los artículos 9º, 42º y 46º del D.S. N.º 0010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, es aplicable a las negociaciones y convenios colectivos suscitados en el ámbito laboral colectivo de carácter privado porque la disposición normativa aplica a los trabajadores que se rigen bajo el régimen laboral privado, conforme indica el artículo 1º del D.S. N.º 0010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Así también, si se requiere aplicar la normativa para resolver una controversia judicial, en la cual, se discute la legitimidad negocial del demandante- prestador de servicio- y con ello el reconocimiento de beneficios sindicales a su favor.

El fundamento detrás del alcance del sentido interpretativo de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, responden a un mandato

constitucional de respetar lo plasmado en la Constitución, incluido sus derechos fundamentales; conforme establece el Artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497.

En mérito al sentido interpretativo fijado de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se procederá a aplicar la normativa y resolver la controversia.

4.1.3. APLICACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 9º, 42º Y 46º DEL DECRETO SUPREMO N.º 010-2003-TR, EN EL SENTIDO PREVIAMENTE DEFINIDO, AL CASO EN CONCRETO

En el caso en concreto, el Señor H.H.V reclamó los beneficios sindicales, a su favor, provenientes de los Convenios Colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I. y la Municipalidad Distrital de Miraflores, desde el 2007 hasta el 2011.

El órgano jurisdiccional para resolver el caso debe seguir la siguiente estructura de razonamiento judicial:

- (1) Verificar la condición del S.O.M.M.I. y la relación de afiliación con el señor H.H.V; mediante la actuación y valoración probatoria de lo presentado por las partes; con el objeto de, aplicar las reglas jurídicas descritas

previamente.

- Por un lado; si el S.O.M.M.I. fuera un “sindicato mayoritario”, el demandante tendría legitimidad para reclamar los beneficios sindicales reconocidos en los convenios colectivos que suscribe dicha organización sindical, independientemente de si está o no afiliado.
- Por otro lado; si el S.O.M.M.I. fuera un “sindicato minoritario”, el demandante debería tener la condición de afiliado para reclamar los beneficios sindicales reconocidos en los convenios colectivos que suscribe dicha organización sindical.

No se presentó documentación, ni se alegó que el S.O.M.M.I. tenía la condición de sindicato mayoritario. Por tanto, en aplicación de las reglas jurídicas (3) y (4), establecida previamente, corresponde determinar si el demandante mantenía una relación de afiliación con el S.O.M.M.I.

Al respecto, el demandante, no alegó ni acreditó su afiliación al S.O.M.M.I.; por el contrario, tras la valoración de los medios probatorios que obran en el expediente, se observa, una boleta de pago de febrero 2011 en la cual existe un descuento por una cuota sindical a favor de S.U.T.R.A.O.C.M.U.N-N, una organización sindical distinta

del S.O.M.M.I.

De esa forma, el señor H.H.V. no tenía legitimidad negocial para reclamar los beneficios sindicales reconocidos en los Convenios Colectivos suscritos por el S.O.M.M.I. y la Municipalidad Distrital de Miraflores, desde el 2007 hasta el 2011.

En conclusión; se absuelve el primer problema jurídico planteado, al establecerse la forma correcta de interpretar las disposiciones por medio del método de la interpretación sistemática, y, su aplicación en el caso concreto. Cumpliendo así; las exigencias que son propias del Estado Constitucional de Derecho y garantizando la tutela de los derechos fundamentales como: la libertad sindical y la negociación colectiva.

4.2. SEGUNDO PROBLEMA JURÍDICO

¿Corresponde que los beneficios económicos- sindicales sean excluidos del concepto de remuneración computable, conforme establece el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS?

En el presente caso, las instancias jurisdiccionales no observaron, ni examinaron lo dispuesto en el artículo 19º del D.S. N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS. Por tanto, no dilucidaron la intención del legislador de excluir a los beneficios económicos-

sindicales de la remuneración computable.

Por otro lado; en el mencionado artículo, no existe una definición clara de la “remuneración no computable”, con lo cual, una interpretación literal de la norma no permite discernir porque encajaría los beneficios sindicales en la categoría de remuneración no computable, ni menos, la intención del legislador de asignarlos a dicha categoría.

Por ello mismo, recurro al Método de Interpretación Teleológico, cuyo objetivo es:

“(…) investigar los fines determinantes de las normas, se trata de la finalidad propuesta en su creación que se desea alcanzar, son fines, generalmente, objetivos, decir que se puede identificar, definir, que están vinculados a una realidad concreta que se quiere conseguir.”⁶⁸

Siendo así, el método es óptimo para descubrir la intención del legislador o las razones que justifiquen la normativa.

La aplicación del método de interpretación teleológico involucra

los siguientes puntos:

- I. Desarrollo y análisis del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS.
- II. Desarrollo de las figuras jurídicas advertidas en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS.

⁶⁸ Gonzáles, Magdiel (2017) “La interpretación constitucional”. Ius Inkarri, (6), pp.86

- III. Identificación de otras disposiciones, con rango de ley o inferior, que se relacionen con el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS.
- IV. Ubicación, desarrollo de los derechos que subyacen del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS. Así como, su relevancia en el Estado Social y Democrático de Derecho.
- V. Fijar el estándar constitucional de los derechos fundamentales como: la remuneración, la negociación colectiva- referente a su contenido negocial-, los beneficios sociales- en específico la CTS-. Así como, explicar los principios orientados a la efectividad de la negociación colectiva.
- VI. Ponderación entre los principios - derechos fundamentales que subyacen a la normativa; y; los valores jurídicos que cautela el legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, T.U.O. de la Ley de CTS.

4.2.1. APLICACIÓN DEL MÉTODO DE INTERPRETACIÓN TELEOLÓGICO

4.2.1.1. DESARROLLO Y ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR.

El artículo 19º del Decreto Supremo N.º. 001-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios excluye a los

beneficios sindicales, de carácter económico; y; otras compensaciones económicas, de la remuneración computable. Conforme se observa del siguiente listado:

“(...) a) Gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego;

b) Cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa;

c) El costo o valor de las condiciones de trabajo;

d) La canasta de Navidad o similares;

e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados;

f) La asignación o bonificación por educación, siempre que sea por un monto razonable y se encuentre debidamente sustentada;

g) Las asignaciones o bonificaciones por cumpleaños, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento y aquéllas de semejante naturaleza. Igualmente, las asignaciones que se abonen con

motivo de determinadas festividades siempre que sean consecuencia de una negociación colectiva; h) Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores, de su propia producción, en cantidad razonable para su consumo directo y de su familia; i) Todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para el trabajador;

j) La alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios, las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto de acuerdo a su ley correspondiente, o cuando se derive de mandato legal. (Inciso modificado por el Artículo 13 de la Ley N° 28051, del 02-08-2003)”

Conforme se mencionó no existe una definición de remuneración computable en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-097-TR, en su lugar, solo existe una lista taxativa de conceptos económicos no remunerativos.

De lo versado en el artículo, extraigo las figuras jurídicas relevantes con el objeto de definir las; y; así, entender

íntegramente la norma.

Las figuras jurídicas extraídas del artículo 19° del Decreto Supremo N.º 001-097-TR son las siguientes:

- **REMUNERACIÓN.**
- **REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE.**
- **REMUNERACIÓN COMPUTABLE.**

Ahora bien, abordaré las figuras jurídicas con su respectiva definición legal, doctrinaria y jurisprudencial; para entender con claridad el contenido de la disposición analizada y abordar la problemática.

4.2.1.2. DESARROLLO DE LAS FIGURAS JURÍDICAS EXTRAÍDAS DEL ARTÍCULO 19° DEL DECRETO SUPREMO N.º. 001-97-TR

4.2.1.2.1. REMUNERACIÓN NO COMPUTABLE

4.2.1.2.1.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA Y CONSTITUCIONAL

La remuneración no computable no está definida a nivel normativo; no obstante, existe un listado de conceptos de carácter económico que son percibidos por el trabajador que no tienen la condición de remuneración computable; y se encuentran recogidos en el artículo 19° y artículo 20°⁶⁹ del

⁶⁹ **DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR. TUO DE LA LEY DE CTS**

Artículo 20°: “(...) la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la

Decreto Supremo N°. 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Por otro lado, la remuneración no computable es señalada por la doctrina, como “conceptos no remunerativos”, y, se encuentra definida por **Ferrero, V (2019)** como:

“(…) ingresos que, aunque en rigor correspondería calificar como remuneración, han sido privados de tal naturaleza y en consecuencia no serán la base en la remuneración, como la CTS, las gratificaciones legales, la remuneración vacacional (…)”⁷⁰

Así también, la remuneración no computable fue desarrollada por la jurisprudencia en la Casación Laboral 1562-97, en su quinto, sétimo y décimo considerando; manifestando que los conceptos no remunerativos se califican como tal por su naturaleza; como condiciones de trabajo, como actos de liberalidad del empleador; e incluso, por ser compensaciones económicas provenientes de

calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de los servicios, o cuando se derive de mandato legal.”

⁷⁰ Ferrero Delgado, Víctor. (2019) *Derecho individual del trabajo en el Perú*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.pp.90.

un convenio colectivo.⁷¹

En conclusión, determinar que conceptos no son remunerativos es en función a lo siguiente: (1) Su naturaleza- diferente de la que ostenta la remuneración-; (2) Su exclusión legal descrita en los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N°. 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS.

4.2.1.2.1.2. ALCANCES DE LA DETERMINACIÓN DE UN CONCEPTO NO REMUNERATIVO

Es importante precisar que los conceptos no remunerativos recogidos en los artículos 19° y 20° del Decreto Supremo N°. 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS; según Toyama, M (2008) “(...) *tienen vocación de generalidad, es decir, son aplicables a todos los ámbitos del Derecho (laboral, civil, administrativo, tributario, etc.).*”

No obstante; el alcance en la determinación de los conceptos no remunerativos no es absoluto; pues, la Ley del Impuesto a la Renta, aprobada por el Decreto Legislativo N°. 774, se rige bajo reglas distintas de la

⁷¹ Casación Laboral N° 2410-97. Corte Suprema de Justicia de la República. Fundamento Jurídico 5,6 y 7.

normativa laboral. Por ello mismo; afecta los conceptos económicos- rentas e ingresos-, los cuales, no se conciben como remuneración conforme a la normativa laboral.⁷²

En conclusión; la figura jurídica de la “remuneración no computable” extraída del artículo 19° del D.S. 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, no es absoluto; pues, las reglas no se aplican en el ámbito tributario. Lo cual, debe ser valorado para determinar la intención del legislador de incluir conceptos económicos en la categoría de remuneración no computable.

4.2.1.2.1.3. BENEFICIOS ECONÓMICOS PRODUCTO DE CONVENIOS COLECTIVOS CONCEBIDOS COMO REMUNERACIONES NO COMPUTABLES

Ahora bien, debemos centrarnos en determinados conceptos que son excluidos de la remuneración computable; los cuales, son pagos y/o bonificaciones de carácter económico que provienen de convenios colectivos, recogidos en el artículo 19° inciso a); e) y g) del D.S. 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS; los cuales, fueron

⁷² Toyama, J. (2008). Remuneraciones y beneficios sociales. En Los contratos de trabajo y otras instituciones de derecho laboral Soluciones Laborales, Lima, (pp.287-288)

definidos por la doctrina, como se puede ver:

Según **Ferrero, V (2019)** el inciso a) del artículo 19° del D.S. 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS; se refiere a las gratificaciones extraordinarias o pagos que hubiesen otorgado por un acto de liberalidad del empleador o derive de convenios colectivos suscritos con éste; siendo así, incluiría a las bonificaciones por cierre de pliegos.

Respecto del inciso e) del artículo 19° del D.S. 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, se refiere al concepto económico: “movilidad”; el cual, es una retribución económica supeditada a cubrir el traslado laboral y cuyo objeto es garantizar la asistencia laboral; así como, dicho concepto económico surge de un convenio colectivo.

Respecto del inciso g) del artículo 19° del D.S. 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, son las asignaciones extraordinarias que ocurren por circunstancias especiales o motivos excepcionales, como aquellas que sea por festividades; las cuales, emanan de

convenios colectivos.⁷³

Tras definir los conceptos económicos que provienen de convenios colectivos; advierto que, existen dos elementos fijos para que no tenga la condición remunerativa, los cuales son: (1) Su carácter esporádico y/o excepcional; (2) No son una contraprestación por el servicio que brinda el trabajador al empleador.

4.2.1.2.2. REMUNERACIÓN

4.2.1.2.2.1. DEFINICIÓN NORMATIVA, DOCTRINARIA Y JURISPRUDENCIAL

La remuneración es definida a nivel normativo por el artículo 6º del Decreto Supremo N.º. 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral:

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

Las sumas de dinero que se entreguen

⁷³ Ferrero Delgado, Víctor. (2019) *Derecho individual del trabajo en el Perú*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Lima, pp.91 -92.

al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa (...)” (subrayado propio)

La remuneración es definida de múltiples formas por la doctrina, por su naturaleza jurídica. Escogí la definición aceptada por las distintas vertientes doctrinarias. Según, Ferrero, V (2019) es:

“(...) cualquier concepto sea en dinero o en especie que se otorgue al trabajador y le genere una ventaja patrimonial, esto es, incluso que le represente un ahorro de algún gasto propio o que sea de cargo del trabajador.”

La mencionada definición no incluye elementos como: (1) Contraprestación por servicio del trabajador a favor del empleador; y; (2) Acto de liberalidad del empleador.

Pues; se ha reconocido como conceptos remunerativos aquellos conceptos económicos que no responden a esos dos elementos. Por ello mismo; la doctrina, hace referencia al término “ventaja patrimonial” a favor del trabajador, un término más genérico y aplicable.

La remuneración es definida por la jurisprudencia en su Casación N.º 18161-2015, mediante la cual, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, se remite al artículo 6º del T.U.O del Decreto Legislativo N.º 728 y le adjudica el carácter alimentario, aduciendo que, es sustento familiar y personal, por tanto, debe ser intangible.⁷⁴

El respaldo jurisprudencial a la definición normativa de remuneración responde a una garantía constitucional, la preservación de la legalidad. De esa forma, las decisiones judiciales deben ser aplicando y respetando las leyes que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico.

En conclusión, la definición doctrinaria de la remuneración difiere de la normativa; pues suele cuestionarse aspectos que son acogidos por la normativa como: la contraprestación económica y el acto de liberalidad del empleador. No obstante, la definición jurisprudencial ratifica la definición

⁷⁴ Casación N.º. 18161-2015. Corte Suprema de Justicia de la República. Fundamento Jurídico 3.9

normativa de la remuneración con la intención de prevalecer la legalidad.

Con relación a la problemática jurídica abordada, corresponde determinar si los beneficios económicos- sindicales encajarían en la definición de remuneración acogida por el artículo 6º del T.U.O del Decreto Legislativo N.º 728, confirme establece la jurisprudencia con el objeto de preservar la legalidad.

4.2.1.2.2.2. PRESUNCIÓN IURIS TANTUM DEL CONCEPTO LEGAL DE REMUNERACIÓN

La definición de la remuneración recogida en el artículo 6º del Decreto Supremo N.º. 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **según Toyama, J (2003)** reconoce una ***“presunción iuris tantum”***; pues, se presume que es remuneración todo concepto e ingreso que percibe el trabajador, ya sea en dinero o en especie, que provengan de un acto de liberalidad del empleador y una contraprestación de carácter económico, hasta que se acredite lo contrario o evidentemente exista una exclusión legal,

como las recogidas en los artículos 19º y 20º del D.S. 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS.⁷⁵

En mérito a esa presunción, se puede ampliar el concepto de remuneración; no obstante, existe un límite claro, lo estipulado por las normas de carácter imperativo como concepto no remunerativo.

4.2.1.2.2.3. CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LA REMUNERACIÓN

Conforme se observa en las definiciones sobre la remuneración se establece una línea clara entre las cualidades que ostenta la remuneración y las que no; pues, éstas están íntimamente vinculadas con su naturaleza jurídica.

Por ello mismo; corresponde abordar las características de la remuneración, reconocidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; conforme se observa a continuación:

- 1) **INCREMENTO O VENTAJA PATRIMONIAL:** El pago de una remuneración constituye una

⁷⁵ Toyama, Jorge (2003) *La remuneración: una visión comparativa entre la legislación de hoy y el Anteproyecto de Ley General de Trabajo*, Laborem, N° 3, pp.119-120

ganancia a favor del trabajador.

- 2) **CONTRAPRESTATIVO**: El pago de una remuneración es una retribución por los servicios prestados por el trabajador.
- 3) **LIBRE DISPONIBILIDAD**: La remuneración involucra ingresos que percibe el trabajador y es utilizado libremente por éste.
- 4) **IRRENUNCIABLE**: Imposibilidad de renunciar unilateral e irrevocablemente a la remuneración porque es un derecho laboral indisponible.
- 5) **INEMBARGABLE**: Las obligaciones de dar suma de dinero del trabajador no pueden garantizarse, a través de, medidas de embargo aplicadas sobre su remuneración; salvo que, exceda los 5 URP, en cuyo caso, la ley faculta embargar solo hasta una tercera parte del exceso.

Las obligaciones alimentarias del trabajador se garantizan mediante medidas de embargo aplicadas a la remuneración es ascendente al 60% de

su total.

6) **INTANGIBLE:** La remuneración debe ser pagada de manera íntegra y en la oportunidad establecida; de lo contrario, el empleador incurriría en una falta grave y sería sancionado.

7) **ALIMENTARIO:** Se debe garantizar el pago de una remuneración equitativa y suficiente a favor del trabajador; pues, constituye su sustento económico y de su familia.

En mérito a las características de la remuneración es claro que existen ciertas particularidades que lo distinguen de otros conceptos económicos que pudiera percibir el trabajador; lo cual, podría haber sido valorado por el legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS.

4.2.1.2.2.4. LA REMUNERACIÓN COMPUTABLE: DEFINICIÓN LEGAL E INCIDENCIA EN EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES (CTS)

La remuneración computable según el artículo 9º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley

de Compensación por Tiempo de Servicios, es definida como:

“(...) la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se incluye en este concepto el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador y se excluyen los conceptos contemplados en los Artículos 19 y 20.” (subrayado propio)

La remuneración computable tiene incidencia en el cálculo de beneficios sociales, en este caso, solo nos ceñiremos a la compensación por tiempo de servicio (CTS), conforme establece los artículos 10º y 11º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Artículo 10º.- *“(...) Se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente (...)”*

Artículo 11.- *Las remuneraciones diarias se multiplicarán por treinta para efectos de establecer la remuneración computable. La equivalencia diaria se obtiene dividiendo entre treinta el monto mensual correspondiente.*

De esa forma; toda compensación económica recibida por el trabajador no puede ser asumida como remuneración, ni menos, remuneración computable; pues, sus implicancias están ligadas a la determinación y abono de beneficios sociales (CTS) a favor del trabajador.

Lo mencionado, debe ser apreciado como una presunta razón del legislador para excluir los beneficios sindicales económicos dentro de la categoría de la remuneración computable establecida en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR.

4.2.1.3. IDENTIFICACIÓN DE OTROS DISPOSITIVOS NORMATIVOS RELACIONADOS CON EL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR.

Si deseo efectuar una interpretación teleológica del artículo 19º del Decreto Supremo N.º. 001-97-TR, Texto

Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, e identificar la intención del legislador, requiero analizar otras disposiciones, con rango de ley o inferior, que regulen en el mismo sentido. Entre ellas, podemos encontrar a las siguiente:

- Decreto Supremo N.º 003-97-TR, T.U.O del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Artículo 7º).
- Decreto Supremo N.º 001-97-TR, T.U.O de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Artículo 20º).

4.2.1.3.1. ARTÍCULO 7º DEL DECRETO SUPREMO N.º 003-97-TR, TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

El dispositivo normativo no define a la remuneración ni los conceptos que no son remunerativos; en su lugar, nos direcciona a los artículos 19º y 20º del Decreto Supremo N.º. 001-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; para señalarnos un listado taxativo sobre los conceptos económicos no remunerativos.

4.2.1.3.2. ARTÍCULO 20º DEL DECRETO SUPREMO N.º.001-97-TR, TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.

El dispositivo normativo no define los conceptos económicos no remunerativos; no obstante, incluye otro concepto económico a la lista taxativa establecida en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; el cual, es la “condición de trabajo” de trabajador.

Tras el desarrollo de ambas disposiciones; advierto que, sigue sin definirse los criterios legales para la exclusión de los beneficios económicos-sindicales de la remuneración computable. No obstante, siguieron la misma línea asumida por el legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

4.2.1.4. UBICACIÓN, RELEVANCIA Y DESARROLLO DE LOS DERECHOS QUE SUBYACEN AL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR.

En el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, subyace los siguientes derechos fundamentales: la remuneración; la

negociación colectiva; y; los beneficios sociales, en específico, la CTS. El análisis y desarrollo de los mencionados derechos fundamentales tiene como fin establecer un estándar constitucional.

Ahora bien; corresponde ubicar los derechos fundamentales como: la remuneración; la negociación colectiva; y; los beneficios sociales, en específico, la CTS, en la categoría de derechos laborales fundamentales; definidos por **Vega, L; y; Martínez, D (2002)**, como:

“(...) la condición mínima para reequilibrar posiciones sociales de partida, que por las circunstancias económicas pueden resultar desfavorecedoras.”⁷⁶

El derecho a la remuneración; la negociación colectiva; y los beneficios sociales, en específico, la CTS; son relevantes en el Estado Democrático y Social de Derecho porque su garantía permite la realización de los valores que pregona dicho modelo estatal; tales como: seguridad, libertad y solidaridad. Conforme se observa:

- **SOLIDARIDAD:** Se materializa en los planes de gobierno que promueven el acceso a servicios básicos para los ciudadanos, el cual, requiere una

⁷⁶ Vega, Liliana y Martínez, Daniel (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social.* Organización Internacional de Trabajo Ginebra (OIT), pp. 6.

aportación económica del individuo sustentado por la retribución económica que percibe como trabajador; y; en caso de cese, mediante el cobro efectivo de sus beneficios sociales, en específico, de la Compensación por Tiempo de Servicios. Así también, la negociación colectiva puede involucrar mejoras económicas a favor de los afiliados, lo cual podría viabilizar su acceso a servicios básicos.

- **LIBERTAD:** Se refleja en la amplia gama de oportunidades que brinda el Estado al ciudadano para generar su propia riqueza, y, el decida a cuál recurrir con su autodeterminación. En este caso, el factor a considerar para seleccionar un trabajo- fuente de riqueza- es la remuneración y el reconocimiento de sus beneficios sociales, en específico, de la CTS; además de, permitirle formar parte de un sindicato y negociar.
- **SEGURIDAD:** Se visualiza con la protección que brinda el Estado al ciudadano en distintos ámbitos, entre ellos, el laboral; como garantizar la retribución económica por la prestación de servicios; así como, posibilitar el acceso a los beneficios sociales, en específico, de la CTS; y; finalmente, reconocer y promover la negociación colectiva.

En conclusión, el Estado Social y Democrático de Derecho se funda bajo los valores: solidaridad, seguridad y libertad; cuya materialización requiere de instrumentos legales como el derecho a la remuneración y los beneficios sociales.

Lo explicado, debería ser observado para determinar si la exclusión de los beneficios sindicales- económicos de la remuneración computable establecida en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º. 001-97-TR, T.U.O de la Ley de CTS, afecto en algún modo la realización de dichos valores constitucionales.

4.2.1.4.1. DERECHO A LA REMUNERACIÓN

4.2.1.4.1.1. DEFINICIÓN SEGÚN LA CONSTITUCIÓN, INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y LA JURISPRUDENCIA

Se reconoce el derecho a la remuneración en los artículos 23º y 24º de la Constitución Política del Perú.

En el artículo 23º de la Carta Magna, referido al Estado y el Trabajo, se hace referencia a la remuneración, de la siguiente forma:

“(…) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

En el artículo 24º de la Carta Magna, dentro

del rubro de derechos del trabajador,

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)”

La definición constitucional se encuentra recogida en el artículo 24º de la Constitución Política del Perú; siendo el instrumento jurídico que reconoce el derecho fundamental orientado hacia la realización del trabajador y de su familia.

El derecho a la remuneración es definido por instrumentos internacionales que versan sobre derechos humanos; ratificados por el Estado Peruano, entre los cuales encuentro:

- El artículo 23º inciso 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.⁷⁷
- El artículo 7º literal a) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁷⁸

⁷⁷ **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS**

Artículo 23º: “(...) 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

⁷⁸ **PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES**

Artículo 7º: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce

- El artículo 7º literal a) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”.

79

Tras leer lo indicado en los instrumentos internacionales; advierto que, dos características relevantes del derecho a la remuneración:

(1) **Equidad**: Todos deben tener una remuneración equivalente al trabajo brindado, sin distinción alguna.

(2) **Suficiencia**: Establecer tope mínimos que corresponde percibir como remuneración.

Por otro lado, el derecho a la remuneración se encuentra recogido en los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, en

de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...).”

79 PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 7º: “Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción (...).”

específico, en el Convenio N.º 95, sobre la protección salarial; el Convenio N.º 100, sobre la igualdad remunerativa; y; el Convenio N.º 131 sobre la fijación de salarios mínimos.

El derecho a la remuneración es definido por la jurisprudencia, el Tribunal Constitucional en el EXP N.º 0020-2012-PI/TC, la define así:

“(…) la retribución que recibe el trabajador en virtud en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.” (subrayado propio).⁸⁰

En conclusión; las definiciones del derecho a la remuneración tanto por la Constitución, los Tratados Internacionales y por la Jurisprudencia; son concordantes entre sí y enriquecedoras.

Si bien se señaló que tenía la condición de derecho fundamental, procederé a justificar

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril del 2014; recaída en el Expediente N.º 0020-2012-PI/TC. Fundamento Jurídico 12.

por qué se le atribuyo dicha condición, en el siguiente apartado para explicar la relevancia constitucional del derecho a la remuneración en nuestro ordenamiento jurídico.

De esa forma; entenderé la intención del legislador de excluir conceptos económicos de la categoría remunerativa y que no estén bajo la protección del mencionado derecho fundamental.

4.2.1.4.1.2. LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL

El derecho a la remuneración es concebido como un derecho fundamental según **Cáceres, Joel** por las siguientes razones principales:

- I. La remuneración tiene carácter alimentario y/o se equipara al sustento económico del trabajador.
- II. La remuneración evita o aminora las relaciones de dependencia económica entre trabajadores y empleador.⁸¹

Ahora bien; procederé a explicar las dos

⁸¹ Cáceres Paredes, Joel. *La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial.* Consulta: 29 de marzo del 2022. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf

razones, expuestas por la doctrina, previamente, a continuación:

1. **Carácter alimentario:** La remuneración está destinada a cubrir las necesidades primordiales del trabajador y su familia. Es el sustento para mejorar la calidad de vida del ser humano, con lo cual, se vincula intrínsecamente a la dignidad, la base para reconocer a un derecho fundamental.

2. **Evitar la relación de dependencia económica con el empleador:** Se reconoce una relación de dependencia con el empleador, no obstante, la garantía de una retribución económica a favor del trabajador le concede independencia económica y estar más cercano a alcanzar su proyecto de vida- intrínsecamente relacionado con la dignidad humana-.

Así también; su reconocimiento como derecho fundamental exige al Estado a actuar frente a prácticas arbitrarias que puedan afectar la percepción de la remuneración o impliquen descuentos

remunerativos injustificados. De igual manera, se le exige al particular – el empleador- de incurrir en dichos actos que afecten a la remuneración del trabajador.

Habría que añadir otras características de la remuneración, independientemente de los indicados por la doctrina, que lo hacen merecedor de ser un derecho fundamental; los cuales, son:

3. El derecho a la remuneración existió previamente a su positivación; y, actualmente está reconocido, promovido y protegido en nuestro ordenamiento jurídico nacional, en el artículo 23º y 24º de la Constitución Política del Perú.
4. El ejercicio del derecho a la remuneración permite la obtención de los beneficios sociales a favor del trabajador, tales como la compensación por tiempo de servicios, las vacaciones y gratificaciones. En efecto, el derecho a la remuneración es generador de otros derechos (beneficios sociales).

En definitiva, el derecho a la remuneración ostenta la condición de derecho fundamental por las características previamente señaladas; entonces, merece una especial protección, en específico, su contenido esencial.

El contenido esencial del derecho a la remuneración será objeto de desarrollo, en adelante, con el fin de establecer si la exclusión legal de los beneficios sindicales de la categoría remunerativa- señalado en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR- involucra una afectación a su contenido esencial.

4.2.1.4.1.3. CONTENIDO CONSTITUCIONALMENTE PROTEGIDO DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN

El Tribunal Constitucional ha determinado el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la remuneración:

1. **Acceso** *Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23º de la Constitución).*
2. **No privación arbitraria** *Reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.*
3. **Prioritario** *Su pago es preferente*

frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).

4. Equidad *No es posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).*

5. Suficiencia *Existe un quantum mínimo que se le garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).⁸²*

El derecho a la remuneración al ser un derecho fundamental debe interpretarse conforme a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que versen sobre la misma materia; conforme indica la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú.

En efecto, el artículo 7º literal a) del Protocolo de San Salvador, estableció condiciones mínimas que corresponde garantizar el Estado para preservar el derecho a la

⁸² Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril del 2014; recaída en el Expediente N.º 0020-2012-PI/TC. Fundamento Jurídico 16.

remuneración; los cuales son: justicia, equidad y satisfacción.

Finalmente, se cumplió con determinar el alcance y contenido del derecho a la remuneración; el cual, será el estándar constitucional que debió respetar el legislador al momento de excluir a los beneficios sindicales- económicos dentro de la categoría remunerativa conforme establece el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS.

4.2.1.4.1.4. CONTENIDO ACCIDENTAL DEL DERECHO A LA REMUNERACIÓN

El derecho a la remuneración, como todo derecho (o principio constitucional) individual, social o económico, positivo o negativo, puede ser limitado o restringido. Es por ello, que el Tribunal Constitucional desarrollo el contenido accidental del derecho a la remuneración en el EXP. N.º 0020-2012-PI/TC, desde el fundamento 30 al 32.

Siendo así, el Tribunal definió el contenido accidental como aquello que forme parte del derecho a la remuneración y está sujeto a limitaciones o restricciones por otros bienes o

derechos establecidos en la Constitución; lo cual; difiere del contenido constitucionalmente protegido que tiene absoluta protección.⁸³

El contenido accidental del derecho a la remuneración está compuesto por:

- **La intangibilidad:** *Si bien no es posible la reducción desproporcional de una remuneración, en virtud del carácter irrenunciable de los derechos de los trabajadores.*⁸⁴

La restricción a la intangibilidad del derecho a la remuneración debe cumplir con los siguientes criterios:

- a) **Excepcionalidad:** La reducción de la remuneración es una medida extraordinaria y coyuntural que tiene lugar en contextos especiales.
- b) **Razonabilidad:** La reducción respeta determinados límites de proporcionalidad, no supone una disminución significativa de la remuneración ni es arbitraria.

Existe dos supuestos de reducción de la remuneración: (1) Consensuada; y; (2) No

⁸³ Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril del 2014; recaída en el Expediente N.º 0020-2012-PI/TC. Fundamento Jurídico 30.

⁸⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril del 2014; recaída en el Expediente N.º 0020-2012-PI/TC. Fundamento Jurídico 32.

Consensuada (por acto unilateral del empleador).

Respecto del segundo supuesto de reducción, el TC precisó que, **no implica una vulneración al principio de progresividad⁸⁵ de los derechos sociales**; siempre y cuando, existan razones de interés social y/o una causa objetiva o legal que lo justifique; además de que, sea una medida de carácter extraordinaria, coyuntural y de eficacia limitada en el tiempo. ⁸⁶

En conclusión; la remuneración puede ser objeto de reducción y ello no puede ser asumido como un acto regresivo por parte del Estado; siempre y cuando, este plenamente justificado y sea temporal.

Lo mencionado será relevante para precisar si la exclusión de los beneficios económicos – sindicales de la remuneración computable, establecido en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR, T.U.O. de la Ley de

⁸⁵ **PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD**

Las medidas que debe adoptar el Estado con referencia a la plena festividad de dichos derechos no pueden ser "regresivas", esto es, no pueden ser medidas que generen un estado de cosas o una situación que sea más perjudicial que la que se encuentre efectivamente establecida.

⁸⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril del 2014; recaída en el Expediente N.º 0020-2012-PI/TC. Fundamento Jurídico 47.

CTS, constituye en una acción regresiva de los derechos sociales o no.

4.2.1.4.2. BENEFICIOS SOCIALES LABORALES

En el siguiente apartado, procederé a definir los beneficios sociales, su reconocimiento y valor constitucional; así como, el desarrollo de uno de los beneficios: Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

4.2.1.4.2.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA, NACIONAL E INTERNACIONAL

Los beneficios sociales son definidos por la doctrina nacional e internacional, en función a distintos criterios.

En la doctrina nacional, la definición más completa es la expuesta por **Toyama, J (2005)** que los concibe como conceptos económicos que percibe el trabajador por o con ocasión del trabajo independientemente de su origen (legal, heterónimo, convencional o autónomo); el monto o la oportunidad de pago, la naturaleza remunerativa del beneficio, la obligatoriedad o la voluntariedad, etc. Lo más relevante de la definición es su percepción por el trabajador por su condición

como tal.⁸⁷

En la doctrina internacional, se define según Chiaventato (1993), como:

“medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionado y financiado por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad”⁸⁸

4.2.1.4.2.2. RECONOCIMIENTO Y VALOR CONSTITUCIONAL DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

Se reconoce el derecho a los beneficios sociales en el artículo 24^o de la Constitución Política del Perú, el cual, señala:

“El pago de las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.”

Advierto que, el legislador constitucional le ha dado una prioridad al pago de beneficios sociales por encima de otras obligaciones económicas asumidas por el empleador. El privilegio del pago de los beneficios sociales se sustenta en concebir al beneficio social como un medio de subsistencia – en igual

⁸⁷ Toyama Miyagusuku, J. (2001). *“Los beneficios sociales: Análisis comparativo”*. Revista ULIMA – Advocatus. Lima, pp. 201-228.

⁸⁸ CHIAVENTATO, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill, Colombia.

grado que una remuneración- para el trabajador y para su familia.

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional en el EXP N.º 665-2007-PA/TC, reconoce el valor constitucional de acceder y percibir los beneficios sociales por encima de cualquier otra obligación de dar; que incluye el pago de la compensación por tiempo de servicios, beneficio social con carácter previsorio. Así también, estableció que, la forma de pago de la Compensación por Tiempo de Servicio es directo y las características que ostenta, son: intangibilidad e inalienabilidad- con excepción de la retención por obligaciones alimentarias hasta el 50%.⁸⁹

En resumen, la normativa constitucional y la jurisprudencia determinan que el derecho a acceder a los beneficios sociales es una prerrogativa indispensable a favor del trabajador, que debe efectuarse de forma directa, al ser intangible e inalienable – con excepción de la retención alimentaria – y de

⁸⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional del 12 marzo del 2007; recaída en el Expediente N.º 665-2007-PA/TC. Fundamento Jurídico 14.

forma prioritaria.

En el caso del pago de CTS adquiere relevancia constitucional por su carácter previsorio de contingencias económicas, sobre ese punto corresponde abordarse en mayor medida; pues la problemática jurídica abordada referente a la exclusión de los beneficios sindicales a la remuneración computable también tiene incidencias en el cálculo de la CTS- conforme establece el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS.

4.2.1.4.2.3. BENEFICIO SOCIAL: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

La CTS es un beneficio social cuyo recálculo requiere reconocer los beneficios económicos- sindicales como remuneración computable; lo cual, desarrollaré en adelante.

4.2.1.4.2.3.1. DEFINICIÓN DOCTRINARIA, LEGAL, JURISPRUDENCIAL

La Compensación por Tiempo de Servicio es definida por **Cabanellas, G (1968)**, como:

“(...) La compensación económica que el empresario abona al

trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado.”⁹⁰

Se define legalmente la Compensación por Tiempo de Servicio en el artículo 1º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de CTS; de la siguiente forma:

“La compensación por tiempo de servicios tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia.”

Por otro lado, el Tribunal Constitucional definió la CTS, refiriéndose al artículo 1º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS; y; lo señala como una especie de ahorro forzado que permite cubrir alguna eventualidad frente a la pérdida de trabajo. ⁹¹

Conforme se observa de las dos definiciones se resalta el carácter

⁹⁰ Guillermo Cabanellas (1968) *“Compendio de Derecho Laboral”*, pp. 815.

⁹¹ Sentencia del Tribunal Constitucional del 14 de julio del 2010; recaída en el EXP N.º 03052-2009-PA/TC. Fundamento Jurídico 22.

previsional de la CTS que corresponde abordarse para entender la relevancia del mismo; y; encontrar la razón del legislador para excluir los beneficios sindicales de la remuneración computable, relevante para el cálculo de la CTS; conforme establece el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS.

4.2.1.4.2.3.2. CARÁCTER PREVISIONAL Y VALOR CONSTITUCIONAL

La Compensación por Tiempo de Servicio posee un carácter previsional. Al respecto; el Tribunal Constitucional recogió la opinión doctrinaria de Mariano de la Cueva para definir la “previsión” como la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción.⁹²

Así también; advierte que, la CTS cumple su función previsional al producirse el cese del trabajador, con el objeto de cubrir las contingencias que se puedan presentar en el futuro; constituyéndose en

⁹² Sentencia del Tribunal Constitucional del 14 de julio del 2010; recaída en el Expediente N.º 03052-2009-PA/TC. Fundamento Jurídico 23.

su sustento individual y familiar.

En mérito al “carácter previsional” de la CTS, el Tribunal Constitucional sostiene que, el cobro y acceso a la CTS – producido el cese laboral, sin importar su causa– es el ejercicio legítimo de un derecho.⁹³

En conclusión; el valor constitucional de la CTS radica en su carácter previsorio, lo cual, debe ser valorado por el legislador al excluir los beneficios sindicales de la remuneración computable para el cálculo de la CTS, acorde a lo establecido en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 01-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS.

4.2.1.4.3. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva es concebido como un derecho fundamental reconocido en el artículo 28º inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

Su protección constitucional abarca no solo a su contenido constitucionalmente protegido, sino

⁹³ Sentencia del Tribunal Constitucional del 14 de julio del 2010; recaída en el Expediente N.º 03052-2009-PA/TC. Fundamento Jurídico 28 y 29.

que se extiende a las materias que son objeto de regulación por medio de las negociaciones colectivas. Por ello mismo, analizaremos lo acordado en las negociaciones colectivas, manifestada en los convenios colectivos.

4.2.1.4.3.1. CONTENIDO NEGOCIAL: DESARROLLO POR DISPOSICIONES NORMATIVAS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.

El “contenido negocial” son las materias sobre las que versa las negociaciones colectivas y se expresan en los convenios colectivos.

A nivel nacional, se desarrolló el contenido negocial mediante el artículo 41º del Decreto Supremo 010-2003-TR que señala las materias sobre las que versa la convención colectiva: a) Remuneraciones; b) Condiciones de trabajo y productividad; c) Todo lo concerniente a las relaciones laborales existente entre las partes que suscriben el convenio colectivo.

A nivel internacional, se desarrolló el contenido negocial mediante el artículo 2º del Convenio N° 154 de la OIT que precisa las materias sobre las que versa los convenios colectivos: (1) Fijar las condiciones de trabajo

y empleo, o; (2) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o; (3) Regular las relaciones entre los empleadores o sus organizaciones sindicales, con los trabajadores o sus organizaciones sindicales; o; lograr la regulación de todas las relaciones a la vez.

En vista de que; la negociación colectiva es un derecho fundamental debe interpretarse tanto su disposición constitucional como las normas legales de desarrollo- artículo 41º del Decreto Supremo 010-2003-TR- acorde a lo establecido por instrumentos internacionales que versen sobre derechos humanos.

Por ende, la delimitación del contenido negocial, establecido en el artículo 41º Decreto Supremo 010-2003-TR, abarcaría también las materias señaladas en el artículo 2º del Convenio N.º 154 de la OIT.

La determinación del contenido negocial, en función del desarrollo nacional e internacional, sería la siguiente:

1) Condiciones de empleo y productividad; 2)
Las relaciones entre empleadores y

trabajadores; 3) El aspecto remunerativo; 4) Lo concerniente a las relaciones colectivas entre las partes que suscriben los convenios colectivos.

Lo mencionado es relevante porque la problemática jurídica abordada se refiere a la exclusión legal de los beneficios económicos que forman parte del contenido negocial de convenios colectivos cuya aplicación se reclama en el presente expediente judicial.

4.2.1.4.3.2. LIMITACIONES AL CONTENIDO NEGOCIAL EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

Se reconoce limitaciones al contenido negocial, tanto en el sector privado como en el público, en los cuales, se desenvuelve la negociación colectiva.

➤ SECTOR PRIVADO

Si bien la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo define el contenido negocial, su reglamento es quién establece sus limitaciones.

El artículo 28º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala:

“(…) La Ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas por el Artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar”.

El artículo 1355º del Código Civil, establece la primacía del interés público o social sobre el derecho individual. En consecuencia, la limitación del contenido negocial es con el objeto de dar prioridad al interés público.

➤ **SECTOR PÚBLICO**

La Ley de Presupuesto de 2013 contenía una severa restricción al contenido negocial, en dos preceptos:

Artículo 6º:

“Prohíbese el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento”.

La Quincuagésima Octava Disposición

Complementaria y Final:

“(...) Los procedimientos de negociación o arbitraje laboral sólo podrán contener condiciones de trabajo”.

Siendo así, se limita y restringe determinadas materias sobre las que debe versar las negociaciones y convenios colectivos entre las organizaciones sindicales y empleadores o sus organizaciones sindicales que pertenecen al sector público. En específico; impidiéndoles negociar sobre mejoras de carácter económico.

Con relación a la problemática jurídica abordada, corresponde analizar si el interés público es una justificación a la limitación del contenido negocial; y, un argumento del legislador para redactar el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS, y excluir los beneficios económicos sindicales de la remuneración computable.

4.2.1.4.3.3. PRINCIPIO RECTOR: NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA

Existen principios rectores de la negociación colectiva reconocidos por la Organización Internacional de Trabajo; no obstante, analizaré el referido principio de la negociación libre y voluntaria, extraído del artículo 4º del Convenio N.º 98 de la OIT.

Los autores **Guido, Horacio; Odero, Alberto y Gernigon, Bernard (2000)**; citaron al Comité de Libertad Sindical que se pronuncia sobre dicho principio; sosteniendo que, las negociaciones deben ejercerse con total libertad y sin un Estado que imponga coercitivamente un sistema de negociación a una organización sindical determinada, pues, alteraría el carácter de la negociación colectiva.⁹⁴

En consecuencia, la protección de la negociación colectiva no abarca solo a su aspecto formal- procedimiento de negociación-, ni tampoco, solo al resultado- convenio colectivo-; sino que es una protección integral que ostenta el trabajador; en virtud del, derecho fundamental de la

⁹⁴ Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO. (2000). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, pp.45-47.

libertad sindical que se reconoce a su favor.

Con relación a la problemática jurídica abordada, observaré y analizaré si el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, afectó el principio rector de negociación libre y voluntaria.

4.2.1.5. INTERPRETACIÓN TELEOLÓGICA DEL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR EN FUNCIÓN DEL VALOR CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES QUE LO SUBYACEN

El artículo 19º, en específico, el literal a) del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, T.U.O de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establece claramente la exclusión de conceptos económicos derivados de convenios colectivos.

A partir del análisis de la disposición; observó lo siguiente:

- I. Subyacen derechos fundamentales, como: la remuneración; la negociación colectiva- en específico su contenido negocial-; los beneficios sociales, en específico, la CTS.
- II. El valor constitucional de los derechos fundamentales podría estar comprometido por la

exclusión legal recogida en la disposición.

- III. Los derechos fundamentales colisionan con otros principios: progresividad de derechos sociales y negociación libre y voluntaria.

Respecto del Punto (II) corresponde determinar como estándar constitucional del derecho a la remuneración; a la negociación colectiva- en específico, contenido negocial-; los beneficios sociales – específico, CTS-.

El estándar constitucional del derecho a la remuneración es el siguiente: (a) Contenido esencial del derecho a la remuneración establecido por el Tribunal Constitucional; (b) Fundamento detrás de su condición como derecho fundamental.

El estándar constitucional de los beneficios sociales es el siguiente: (a) Carácter previsional de los beneficios sociales establecido por el Tribunal Constitucional; (b) Valor constitucional de los beneficios sociales establecido por el Tribunal Constitucional.

El estándar constitucional de la negociación colectiva es el siguiente: (a) Contenido Negocial establecido por los instrumentos internacionales y disposiciones normativas; (b) Limitaciones al contenido negocial.

Respecto del Punto (III) corresponde efectuarse el “Test

de Proporcionalidad” recogido por nuestro Tribunal Constitucional, compuesta por tres subprincipios (idoneidad, necesidad y proporcionalidad)⁹⁵, para determinar si debe subsistir el mandato imperativo del artículo 19º, los literales a); e; y g) del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En consecuencia, la intención del legislador de la normativa será coherente con el estándar constitucional de los derechos fundamentales subyacentes y preservará los valores internacionales y constitucionales reconocidos.

4.2.1.5.1.1. TEST DE PROPORCIONALIDAD: “LA EXCLUSIÓN LEGAL VS. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - PRINCIPIO DE NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA”

La exclusión legal de los beneficios económicos sindicales establecido en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR limita el derecho a la negociación colectiva e incide en el principio de negociación libre y voluntaria; pues, obstaculiza la efectividad de los beneficios económicos reconocidos en los convenios colectivos y que se pretenden pactar; además,

⁹⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional del 29 de octubre del 2005; recaída en el Expediente N.º 00045-2004-PI/TC (Fundamento Jurídico 27).

fija las materias sobre las que versa la negociación y el convenio colectivo.

Primero: Los derechos fundamentales no son ilimitados y son sujetos a restricciones; siempre y cuando, exista otro derecho o valor constitucional que se desee ponderar.

Segundo: En aplicación al subprincipio de “idoneidad”; la limitación del derecho a la negociación colectiva es con el fin de alcanzar un objeto constitucionalmente legítimo.

En este caso, el principio que se pretende tutelar es el “equilibrio presupuestario” recogido en el artículo 77º de la Constitución Política del Perú y desarrollo efectuado por el Tribunal Constitucional, a través de la STC N.º 2566-2012-PA/TC.⁹⁶

Esa lógica fue aplicada por el legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, al excluir los beneficios económicos sindicales de la categoría de remuneración computable; siempre y cuando, provenga de convenios colectivos expedidos en un procedimiento de negociación colectiva efectuado en el sector

⁹⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de julio del 2003; recaída en el Expediente N.º 2566-2012-PA/TC. Fundamento Jurídico 27.

público.

Pues; si se reconocieran dichos beneficios sindicales como remuneración computable exigiría un recálculo de la CTS y otros beneficios sociales que provengan de convenios colectivos – cuya duración puede ser mayor a dos años o puede ser más de un convenio colectivo – involucraría un elevado gasto público para el ente estatal, empleador, quién está sujeto a la disponibilidad presupuestaria asignada a su sector.

Tercero: En aplicación al subprincipio de “necesidad” se exige escoger el medio más idóneo para alcanzar el objeto constitucional, y, el menos lesivo para el derecho fundamental que se pretende limitar.

En este caso, la exclusión legal recogida en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, es el medio más idóneo para garantizar el equilibrio presupuestario porque el detrimento económico proviene del reconocimiento de los beneficios sindicales de carácter económico como base remunerativa para el cálculo de los beneficios

sociales; cuyo pago, debía asumir la entidad estatal haciendo uso del presupuesto designado para su sector.

A continuación; procederé a explicar por qué la exclusión legal no es tan lesiva para el derecho fundamental de la negociación colectiva:

I. La exclusión legal de los beneficios sindicales de la remuneración computable incide en el derecho a la negociación colectiva porque limita las materias sobre las que versa la negociación y convenio colectivo.

No es una medida tan lesiva para el derecho fundamental; puesto que, no prohíbe el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, al permitir que las organizaciones sindicales puedan efectuar acuerdos que velen por los intereses de sus afiliados; sino que, se limita a excluir materias de la negociación colectiva, en tanto, afecte la disponibilidad presupuestaria.

A continuación; procederé a explicar por qué la exclusión legal no es tan lesiva para el principio

de negociación libre y voluntaria:

II. La exclusión legal de los beneficios sindicales de la remuneración computable incide en el principio de negociación libre y voluntario porque indirectamente elimina la posibilidad de pactar conceptos económicos que se asemejen a una “remuneración” a través de la negociación colectiva.

No es tan lesivo del principio de negociación libre y voluntario; pues, no fija sobre la materia que debe pactar la negociación colectiva, solo marca la diferencia existente entre aquellos conceptos que son remunerativos y no remunerativos; que no puede despojarse por acuerdos colectivos.

Cuarto: En aplicación del subprincipio “proporcionalidad” involucra que el grado de realización del objeto constitucional es proporcional al grado de afectación del derecho fundamental.

La exclusión de los beneficios sindicales recogidos en el artículo 19º del Decreto Supremo

N.º 001-97-TR es un medio que busca preservar el equilibrio presupuestario; garantizando lo siguiente:

- (1)** Estabilidad económica para la entidad estatal porque no se excede del presupuesto asignado; así como, para los trabajadores, pues no se optaría por reducciones remunerativas para cubrir el pago de los beneficios sociales y sindicales.
- (2)** Mantener la armonía laboral entre todo el personal porque no todos podrían beneficiarse de los beneficios económicos sindicales reconocidos en los convenios colectivos suscritos.

Al respecto; observo que; la afectación al derecho a la negociación colectiva y el principio de negociación libre y voluntaria es inferior, en comparación, a lo que se está obteniendo producto de la exclusión legal; pues, las consecuencias potenciales del reconocimiento de beneficios sindicales- económicos serían tan perjudiciales, que incluso, incidirían en el derecho a la negociación colectiva y la libertad

sindical. De la siguiente forma:

- Incide en el derecho a la libertad sindical- en su sentido material-; pues, no se está logrando favorecer al trabajador en última instancia, porque el empleador podría optar por reducciones remunerativas para cubrir el pago de los beneficios sindicales y sociales; las cuales, se justificaría para cubrir la deuda pendiente.
- Incide en el fin de la negociación colectiva, el cual concibe al convenio colectivo como el pacto conciliador entre las partes negociantes; pues, el reconocimiento de los beneficios sindicales fomentaría disputas laborales por aquellos que no sean beneficiados con el reconocimiento respectivo; o; que perciban las desventajas económicas producto del reconocimiento.

En conclusión; el principio constitucional: “equilibrio presupuestario”, se debe priorizar por encima del derecho a la negociación colectiva y el principio de negociación libre y voluntaria; siempre y cuando, la negociación colectiva se produzca en el sector público, y, desencadene

consecuencias económicas y laborales, similares a las expuestas, que inciden de forma negativa en el derecho a la sindicación, negociación colectiva y el convenio colectivo.

4.2.1.5.1.2. TEST DE PROPORCIONALIDAD: “LA EXCLUSIÓN LEGAL VS. DERECHO A LA REMUNERACIÓN Y LOS BENEFICIOS SOCIALES - PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES”

La exclusión legal de los beneficios económicos sindicales, recogido en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS, incide en el principio de progresividad de los derechos sociales, el derecho fundamental a la remuneración y los beneficios sociales, en específico, de la CTS; pues, impide o restringe el acceso a la totalidad del monto a pagar por beneficios sociales contrariando el carácter progresivo de los derechos sociales.

Primero: Los derechos fundamentales no son ilimitados y son sujetos a restricciones; siempre y cuando, hubiese otro derecho o valor constitucional que se desee ponderar.

Segundo: El principio de progresividad de los

derechos sociales admite reducciones a las remuneraciones y no es asumido como una acción regresiva; siempre y cuando, sean razonable y excepcional.⁹⁷

La exclusión legal recogida en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O. de la Ley de CTS, no es una acción regresiva por lo siguiente:

(1) Es razonable⁹⁸ la exclusión legal porque el objeto constitucional que se garantiza, el equilibrio presupuestario, es por medio de la exclusión legal de los beneficios sindicales de la remuneración computable. Dicha medida es la más idónea por las siguientes razones:

I. No es tan lesiva para el derecho fundamental de la negociación colectiva porque no impide y/o restringe su ejercicio; ni tampoco, fija la materia que negocia colectivamente, solo establece una restricción por razones presupuestarias.

⁹⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril del 2014; recaída en el Expediente N.º 0020-2012-PI/TC. Fundamento Jurídico 47.

⁹⁸ **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**

“(…) La razonabilidad comporta una adecuada relación lógico-axiológica entre la circunstancia motivante, el objeto buscado y el medio empleado.” (STC 0090-2004-PA/TC. FJ:35)

II. Se alcanza la meta de estabilidad económica para la entidad y sus trabajadores- y con ello equilibrio presupuestario-.

- (2) Es excepcional la exclusión legal, porque no se aplicaría esta regla para todos los casos que se reconozcan beneficios económicos en convenios colectivos, sino únicamente, aquellas negociaciones colectivas efectuadas en el sector público (trabajadores que presten servicios a entes estatales o que se rigen bajo el régimen público laboral); pues las entidades empleadoras están sujetos a un presupuesto público.

En conclusión, no existe una acción regresiva de derechos sociales, al excluir los beneficios económicos sindicales como remuneración computable, por ser razonable y excepcional la exclusión legal.

Tercero: La exclusión legal incide en el derecho a la remuneración, no obstante, evaluar su afectación, requiere observar el contenido constitucionalmente protegido de la

remuneración:

- (1) **Acceso:** No se impide con la exclusión legal de los beneficios sindicales; pues, requeriría que previamente tenga la condición de remuneración; y; además aquella que, si lo es, sigue siendo percibida por el trabajador.
- (2) **No privación arbitraria:** La exclusión legal de los beneficios sindicales no es arbitraria porque responde a una justificación razonable, la tutela del equilibrio presupuestario y evitar contingencias económicas a la entidad sujeta a un presupuesto económico; además, la remuneración tiene una naturaleza diferente de los beneficios sindicales de carácter económico.
- (3) **Prioritario:** No se afecta con la exclusión legal de los beneficios sindicales porque se sigue ponderando el pago de las remuneraciones reconocidas legalmente como tales. Y si se interpretará en forma contraria, se estaría incentivando un gasto público exacerbante efectuado por la

entidad estatal que la afectaría.

(4) **Equidad:** No se está afectando la equidad con la exclusión legal de los beneficios sindicales de la remuneración computable, por lo contrario, si se incluyeran si habría afectación; pues, algunos podrían gozar de estos beneficios sindicales y otros no.

(5) **Suficiencia:** Si se excluye los beneficios sindicales de la remuneración computable no estarían percibiendo menos del mínimo, por lo contrario, estarían percibiendo lo regular y estándar.⁹⁹

En conclusión, la exclusión de los beneficios sindicales reconocidos en el artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, no implica una afectación al contenido esencial del derecho a la remuneración reconocido por el artículo 24º de la Constitución Política del Perú y por la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional.

Efectivamente, acredite que el legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de abril del 2014; recaída en el Expediente N.º 0020-2012-PI/TC. Fundamento Jurídico 16.

T.U.O de la Ley de CTS, al excluir a los beneficios sindicales de carácter económico de la categoría de remuneración se fundamenta en la preservación del principio de equilibrio presupuestario; y; no incide y/o afecta el contenido esencial del derecho a la remuneración, ni menos, constituye en una acción regresiva de los derechos sociales.

4.2.2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA DEL LEGISLADOR PARA LA EXCLUSIÓN LEGAL, RECOGIDA EN EL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º 001-97-TR, QUE APRUEBA EL T.U.O DE LA LEY DE CTS.

El artículo 19º, en específico, en los literales a); e; y g). del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establece claramente la exclusión de conceptos económicos derivados de convenios colectivos.

El legislador excluyó a los beneficios sindicales, de carácter económico, de la remuneración computable; en función de los siguientes fundamentos jurídicos:

- Las características que ostenta la remuneración difieren de las particularidades de los beneficios económicos sindicales; conforme se observa:

I. La remuneración es **CONTRAPRESTATIVA**, pues es la contraprestación económica de un

servicio; mientras que, los beneficios económicos sindicales son resultado de una negociación colectiva.

II. La remuneración tiene **LIBRE DISPONIBILIDAD,** por lo que, puede disponer del monto que recibe como remuneración con total libertad; mientras que, los beneficios económicos- sindicales son percibidos en tanto el convenio le sea aplicable al trabajador- lo cual, depende del grado de representación de la organización sindical y de la condición de afiliado del trabajador-, además de la vigencia del convenio colectivo.

- La presunción iuris- tantum extraída de la definición de remuneración, presume que todos los conceptos económicos tendrían la condición de remunerativo; salvo exclusiones claras de la ley, lo cual, ocurre en el caso de los beneficios económicos sindicales derivados de una convención colectiva, que son excluidos de la remuneración computable, conforme señala el artículo 7º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que aprueba el T.U.O. del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Los conceptos económicos que no tienen la condición remunerativa se caracterizan por no ser abonados de

manera continua, sino ocasionalmente, y, a raíz de conceptos específicos; lo cual, aplica a los beneficios económicos sindicales pactados en una convención colectiva. Por ejemplo: Bonificación por el día del obrero municipal, se abona a favor del obrero en una fecha determinada y por una circunstancia específica.

En ese sentido, la exclusión legal está justificada por los fundamentos descritos anteriormente, entendiéndose que, la intención del legislador de excluir legalmente a los beneficios sindicales de la remuneración computable no es arbitraria en ningún sentido.

4.2.2.1. CONCLUSIÓN SOBRE LA INTERPRETACIÓN TELEOLÓGICA DEL ARTÍCULO 19º DEL DECRETO SUPREMO N.º. 001-97-TR, TUO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIO

Tras la interpretación teleológica del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, en específico, los literales a); e); y; g) excluye los beneficios sindicales de la remuneración computable; al respecto, concluyó que, la intención del legislador responde al siguiente razonamiento:

- “Test de Proporcionalidad” entre la Exclusión Legal VS Principio de Negociación Libre y Voluntaria; y los; derechos fundamentales: negociación colectiva y

remuneración.

- “Fundamentos Jurídicos” que respalden la exclusión legal; los cuales, reafirman la diferencia existente entre la remuneración y otro concepto de carácter económico.

Por ello mismo, la segunda problemática jurídica abordada es resuelta, y, Sí es correcta la exclusión de los beneficios sindicales de índole económico de la categoría de remuneración computable; siempre y cuando, respondan a la intención de tutelar el principio de “equilibrio presupuestario” y las razones jurídicas, expuestas previamente, asumidas por el legislador del artículo 19º Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS; y; se ciña estrictamente a las negociaciones colectivas realizadas en el sector público.

5. CONCLUSIONES

- I. Si bien el demandante exigió el pago de los beneficios sindicales reconocidos en los convenios colectivos suscritos entre el S.O.M.M.I y la Municipalidad Distrital de Miraflores, desde el 2007 hasta el 2011, alegando que tenía la condición de obrero municipal, por ende, podía gozar de los beneficios sindicales; y; arguyó afectación a su libertad sindical y el derecho a la remuneración. No logró acreditarlo; por lo contrario, presentó un medio probatorio (boleta febrero 2012) que evidenció su adhesión a una organización sindical

distinta al S.O.M.M.I, el cual, pactó los beneficios sindicales que reclama. En suma; su afirmación de tener legitimidad negocial se habría desvirtuado tras una correcta actuación de los medios probatorios efectuada por el órgano jurisdiccional.

- II. Crítico las decisiones judiciales emitidas por la primera y segunda instancia por su incorrecta aplicación de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, porque efectuaron una aplicación errada y una inaplicación de los artículos, respectivamente, para resolver la controversia. En consecuencia, sus decisiones jurisdiccionales afectaron el derecho a la debida motivación reconocido en el artículo 139º inciso 5) de la Constitución Política del Perú; y; con ello, lo dispuesto por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- III. Recalco que la deficiente motivación de la primera y segunda instancia es perjudicial porque establece un mal precedente jurisdiccional sobre la aplicación e interpretación de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Siendo así; se actuó en contra de los pilares que ostenta el Estado Social y Democrático de Derecho, como: la supremacía constitucional y la correcta aplicación e interpretación de las normas en conformidad con la Constitución Política del Perú y Tratados Internacionales que versen sobre Derechos Humanos.

- IV. La aplicación parcial del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, por la primera y segunda instancia, porque consideraron solo al “costo de vida” como remuneración computable y no a otros beneficios sindicales; consecuencia de, la falta de motivación interna de ambas instancias; pues, concluyeron en una inferencia inválida producto de la falta de valoración del artículo en mención; así como, de la intención legal de excluir los beneficios sindicales de la remuneración computable. En consecuencia, sus decisiones jurisdiccionales afectaron el derecho a la debida motivación reconocido en el artículo 139º inciso 5) de la Constitución Política del Perú; y; con ello, lo dispuesto por el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- V. Las decisiones de concederle el reintegro del pago de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, tomando en cuenta, los beneficios sindicales como remuneración computable, afectaría la intención del legislador del artículo 19º del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de CTS, de tutelar el equilibrio presupuestario y la preservación de la naturaleza de la remuneración.
- VI. La decisión jurisdiccional emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que consiste en la aplicación de los artículos 9º, 42º y 46º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, que aprueba el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, es en consecuencia, de una interpretación adecuada y conforme a los

principios constitucionales, disposiciones internacionales, doctrina y jurisprudencia, que versen sobre los derechos fundamentales que subyacen a los mencionados artículos.

6. **BIBLIOGRAFÍA**

- Villavicencio, Alfredo. (1999) *“La libertad sindical en el Perú”*. Oficina Internacional de Trabajo / Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los países andinos, Lima.
- Villavicencio, Alfredo (2003) “Los derechos colectivos en un sistema democrático de relaciones laborales: desarrollo de la alternativa propuesta en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo.” *Revista del Trabajo* N.º 12, Lima. Consulta: 02 febrero del 2022. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem3-227-239.pdf>
- García Manrique, Alvaro. (2012) *“La representación sindical y el derecho de huelga en los sindicatos minoritarios”*. V Congreso Nacional-Lima. Consulta: 05 febrero del 2022. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full-155-162.pdf>
- Quiñones Infante, S. (2019). *“El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances”*. *Derecho & Sociedad*, (51), 131-141. Consulta: 07 de febrero 2022 <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/20864>
- Ganoza, Mónica Patricia. (2017). *“La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados”*. Tesis para optar el segundo grado de especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Repositorio digital de Tesis y Trabajos de Investigación de la PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8393/GANOZA_GERONIMO_MONICA_LA%20NEGOCIACION%20COLECTIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toyama Miyagusuku, J., & Torres, A. (2017). *Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios*. *IUS ET VERITAS*, (55), 284-302. Consulta: 05 febrero del 2022. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201703.017>
- Neves Mujica, Javier. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Consulta: 05 febrero del 2022.

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajooperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Humberto Nogueira Alcalá (2005). "Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: La Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales. Revista *Ius et Praxis*, pp. 15 – 64. Consultada: 10.02.2022. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122005000200002
- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, (40), 87-100. Consultado 05 de febrero 2022. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791>
- García Toma, Víctor (2018). Revista: *Derecho y Sociedad*, n.º 51, Lima. La dignidad humana y los derechos fundamentales.
- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). *La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. Derecho & Sociedad*, (40). Consulta: 10 de marzo del 2022. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791>
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., & García Murcia, J. (2009). *Derecho al trabajo*. Madrid, España: Tecnos.
- Canessa Montejó, Miguel *La negociación colectiva de la rama de actividad en Colombia*. (2016) UNA Revista de Derecho Vol,1.
- Gonzáles, Magdiel (2017) "La interpretación constitucional". *Ius Inkarri*, (6), pp.74-94
- Ferrero Delgado, Víctor. (2019) *Derecho individual del trabajo en el Perú*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Toyama, Jorge. (2008). *Remuneraciones y beneficios sociales. En Los contratos de trabajo y otras instituciones de derecho laboral*. Soluciones Laborales, Lima.
- Toyama, Jorge (2003) *La remuneración: una visión comparativa entre la legislación de hoy y el Anteproyecto de Ley General de Trabajo*, Laborem, N° 3, Lima.
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). "Los beneficios sociales: Análisis comparativo". Revista ULIMA – Advocatus, Lima.
- Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO. (2000). *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. Principios de la OIT*

sobre la negociación colectiva. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, pp.45-47. Consulta: 01 de abril del 2022. <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

- Vega, Liliana y Martínez, Daniel (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social.* Organización Internacional de Trabajo Ginebra (OIT), Consulta: 27 de marzo 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf
- Cáceres Paredes, Joel. *La remuneración como derecho fundamental. A propósito de la delimitación de su contenido esencial.* Consulta: 29 de marzo del 2022. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_41/doc_boletin_41_1.pdf
- Vilela, Karla (2020) *Análisis de la acumulación procesal en el Código Procesal Civil Peruano.* Revista de Derecho. Vol. 22. Lima.
- De la Torre Martínez, Carlos. Anuario de Derechos Humanos (2005). Nueva Época. Vol. 6. *Justicia social, democracia y derechos humanos en América Latina.* pp.688. Consulta: 29 de marzo del 2022. <https://revistas.ucm.es/index.php/ANDH/article/download/ANDH0505110673A/20870>.
- Organización Internacional de Trabajo. *Recopilaciones de decisiones del Comité de Libertad Sindical.* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3947748,2

JURISPRUDENCIA

- Expediente N.º 03655-2011-PA/TC, Sentencia: 21 de julio del 2014. Consulta: 02 de febrero 2022. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/03655-2011-AA.pdf>
- Expediente N.º 0020-2012-PI/TC. Sentencia: 16 de abril del 2014. Consulta: 03 de febrero del 2022. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00020-2012-AI.pdf>
- Expediente N.º 01557-2012-HC. Sentencia: 4 de junio del 2012. Consulta: 02 de abril del 2021. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/01557-2012-HC.html>

- Expediente N.º 0896-2009-HC/TC. Sentencia: 24 de mayo del 2010. Consulta: 02 de abril del 2021. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00896-2009-HC.html>
- Corte IDH. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Sentencia 3 de marzo de 2005, Serie C. No 121, párr. 70.
- Expediente N.º 02505-2011-PA/TC. Sentencia: 01 de junio del 2015. Consulta: 09 de febrero 2022. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/02505-2011-AA.pdf>
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España STC 70/1982 “Caso de Horas extraordinarias sanitarias”. Consultado: 20 de febrero 2022. https://www.congreso.es/constitucion/ficheros/sentencias/stc_070_1982.pdf
- Expediente N.º 665-2007-PA/TC. Sentencia: 12 marzo del 2007. Consulta: 21 de marzo del 2022. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00665-2007-AA.pdf>
- Expediente N.º 03052-2009-PA/TC. Sentencia: 14 de julio del 2010. Consulta: 22 de marzo del 2022. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html#:~:text=03052%2D2009%2DAA&text=Recurso%20de%20agravio%20constitucional%20interpuesto,improcedente%20la%20demanda%20de%20autos.>
- Expediente N.º 0008-2005-PI/TC, Sentencia: 22 de abril 2009. Consulta: 05 de febrero 2022. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00008-2008-AI.pdf>
- VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (2019) Corte Superior de Justicia de Lima. Consulta: 08 de febrero 2022 <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f01202804b98c1f998d79e91cd134a09/VIII-PLENO-JURISDICCIONAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f01202804b98c1f998d79e91cd134a09>
- Resumen de la Opinión Consultiva (OC-27/21) de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Consulta: 24 febrero 2022. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_27_esp.pdf
- Sentencia del Tribunal Constitucional Español de la STC 73/1984. Consulta: 10 de febrero 2022. <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/326#:~:text=La%20libertad%20sindical%2C%20expone%20la,huelga%20y%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva.>
- Sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de julio del 2005; recaída en el Expediente N.º 01443-2016-PHC/TC. Consulta: 10 de febrero 2022. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2019/01443-2016-HC.pdf>

- Casación N.º 18161-2015. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta: 22 de marzo del 2022. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/08/Casacion-18161-2015-Lima-Legis.pe_.pdf
- Sentencia del Tribunal Constitucional de Colombia. C-063 (2008). Consulta: 03 de marzo del 2022. <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2008/C-063-08.htm#:~:text=El%20impedimento%20absoluto%20a%20los,los%20der echos%20de%20los%20trabajadores>
- Expediente N.º 7957-2005-PA/TC. Sentencia: 08 de agosto del 2006. Consulta: 03 marzo del 2022. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07957-2005-AA.pdf>
- Expediente N.º 0261-2003-AA/TC. Sentencia: 26 de marzo del 2003. Consulta: 05 marzo del 2022. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.pdf>
- Expediente N.º 2566-2012-PA/TC. Sentencia: 16 de julio del 2003. Consulta: 05 marzo del 2022. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/02566-2012-AA.html#:~:text=El%20art%C3%ADculo%2028%C2%BA%20de%20la%20Constituci%C3%B3n%20garantiza%20el%20derecho%20de,los%20conflictos%20colectivos%20de%20trabajo.>
- Casación Laboral N.º 3111-2016. Corte Superior de Justicia de La República. Consulta: 08 de marzo del 2022. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/04/Cas.-3111-2016-Lima-Norte-Legis.pe_.pdf
- Casación Laboral N.º 2410-97. Corte Suprema de Justicia de la República. Consulta: 09 de marzo del 2022.

7. ANEXOS

- Demanda interpuesta el 13 de junio del 2013 por el señor H.H.V ante el Juzgado Especializado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima; con sus respectivos, anexos.
- Contestación de la demanda, de fecha 24 de septiembre del 2013, presentado por el Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Miraflores; con sus respectivos, anexos.
- Acta de Registro de Audiencia de Conciliación de fecha 24 de septiembre del 2013; llevada a cabo por el Décimo Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.

- Acta de Registro de Audiencia de Juzgamiento de fecha 16 de enero del 2014; llevada a cabo por el Décimo Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Recurso de Apelación, de fecha 30 de enero del 2014, interpuesto por el Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Miraflores.
- Sentencia de fecha 23 de enero del 2014, emitida por el Décimo Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Sentencia de Vista de fecha 26 de noviembre del 2014, emitida por la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Recurso de Casación Laboral, de fecha 11 de diciembre del 2014, interpuesto por el Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Miraflores.
- Casación Laboral N.º 4852-2015, de fecha 30 de mayo del 2017, emitida por la Segunda Sala Laboral de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- Resolución de fecha 16 de junio del 2017, emitida por el Décimo Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declara concluido el proceso y archivo definitivo; ejecuta lo dispuesto en la Casación Laboral N.º 4852-2015; que revocó la sentencia de vista, y; reformándola, declaró infundada la demanda en todos sus extremos.

523

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015
LIMA

Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

SUMILLA: Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados.

Lima, treinta de mayo de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número cuatro mil ochocientos cincuenta y dos, guion dos mil quince, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el **Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado con fecha once de diciembre de dos mil catorce, que corre de fojas quinientos cuatro a quinientos diez, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiséis de noviembre de dos mil catorce, que corre de fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y cinco y vuelta, que **confirmó** la **Sentencia** contenida en la resolución de fecha veintitrés de enero de dos mil catorce, que **apelada** corre de fojas cuatrocientos cincuenta y uno a cuatrocientos sesenta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha veintidós de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas cincuenta y ocho a sesenta y uno, corregida por resolución de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y nueve a setenta del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por las demandadas, por las siguientes causales: **i) Infracción**

ANA MARIA NAJAPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

524

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015

LIMA

Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

normativa por inaplicación de los artículos 9° y 46° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; ii) Infracción normativa por inaplicación artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-97-TR; y iii) Infracción normativa por inaplicación artículo 3.1° del Decreto Supremo N° 005-2002-TR y iv) artículo 15° del Decreto Legislativo N° 713, correspondiendo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso:

De la revisión de los actuados, se verifica que de fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cincuenta y seis, subsanada a fojas ciento sesenta y dos a ciento sesenta y tres, corre la demanda interpuesta por el demandante [REDACTED] contra la **Municipalidad Distrital de Miraflores**; en la que postuló como pretensión, se ordene a la demandada cumpla con pagar la suma de doscientos treinta y un mil quinientos sesenta y siete con 44/100 nuevos soles (S/. 231,567.44) por concepto de: pago de costo de vida, bonificación por escolaridad, bonificación por vacaciones, pago por el día del trabajador municipal, pago por incentivo económico excepcional, pago por incentivo económico por productividad, pago por incentivo excepcional por 1 día del trabajador, bonificación extraordinaria por cierre de pliegos, por el período comprendido desde vacaciones y compensación por tiempo de servicios, más el pago de intereses legales con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima

525

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015

LIMA

**Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

declaró fundada en parte la demanda; ordenando el pago a favor del demandante de treinta y dos mil cincuenta y siete con 50/100 (S/.32,057.50) por concepto de costo de vida, bonificación por escolaridad, bonificación por vacaciones, bonificación por el día del trabajador municipal, bonificación extraordinaria por cierre de pliego, reintegro de gratificaciones legales y reintegro de vacaciones; ordenando a la demandada cumpla con aprisionar el reintegro de compensación por tiempo de servicios del demandante por incidencia de costo de vida, a fin de que sea cancelado al momento del cese, más costos.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiséis de noviembre de dos mil catorce, que corre de fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y cinco (vuelta), procedió a confirmar la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda.

Segundo: Infracción normativa.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Respecto de la causal declarada procedente, contenida en el literal i) ***Infracción normativa por inaplicación de los artículos 9° y 46° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR***, estas prevén lo siguiente:

ANA MARIA NAJAPATI BALDIANA
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

526

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015

LIMA

**Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

"Artículo 9°: En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

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".

"Artículo 46°: Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

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".

Cuarto: Consideraciones generales sobre la libertad sindical

Resultando pertinente precisar que la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos¹ orientados a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (convenio N° 87). Y es que la negociación colectiva permite la solución jurídica de los conflictos colectivos de trabajo, siendo por ello deber del Estado fomentarlos a fin de asegurar a las personas el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

Quinto: Efectivamente, el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio

¹ Declaración de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales - OIT

527

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015
LIMA
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

democrático, fomenta la negociación colectiva, y le otorga fuerza vinculante a la convención colectiva en el ámbito de lo concertado.

Sexto: Por otro lado, el Tribunal Constitucional ha precisado que; "(...) resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. (...)²".

Sétimo: En la línea de lo hasta aquí expuesto, nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses pretendan defender. Empero, es importante precisar que también se ha establecido el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9.º del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR).

Octavo: La "mayor representatividad sindical" establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar

² STC Expediente 03655 - 2011.PA/TC.

ANA MARIA MAUPARI SALDIVA
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL

528

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015
LIMA

Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales³.

Noveno: Ahora bien, lo afirmado supone que en una empresa donde existan varios sindicatos minoritarios y no exista una con "mayor representatividad sindical" estos podrán con el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, negociar individualmente y en forma directa con el empleador.

Décimo: Por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, "(...) *permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas*".⁴

Décimo Primero: En el orden de ideas expuesto, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento establecen, que el sindicato más representativo, es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados o no afiliados); en cambio, el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados.

³ STC 03655 - 2011-PA/TC

⁴ STC Expediente N° 03655-2011-PA/TC

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

529

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015

LIMA

Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

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

Décimo Segundo: Por otro lado, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha señalado que cuando un convenio colectivo se extiende a los trabajadores no sindicalizados, ello no vulneraría el derecho a la libertad sindical, siempre que dicho convenio haya sido celebrado por la organización sindical más representativa; también ha referido "(...) que si ningún sindicato representa a más del cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los sindicatos de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros)⁵". (resaltado agregado). "(...) *de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores las organizaciones minoritarias, puedan negociar conjuntamente un convenio colectivo, aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuando menos, concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados*"⁶. (resaltado agregado).

Décimo Tercero: Lo discernido anteladamente permite concluir entonces que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, toda vez que, permitirlo

⁵ La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo. 5ta Edición revisada, párrafo 977.

⁶ La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo. 5ta Edición revisada, párrafo 978.

530

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015
LIMA

Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato.

Décimo Cuarto: En el caso concreto, la controversia se circunscribe en determinar si al demandante le corresponde percibir los beneficios económicos de: Costo de vida, Bonificación por escolaridad, Bonificación por vacaciones, Bonificación por el día del trabajador municipal, Bonificación extraordinaria por cierre de pliego, derivados de los convenios colectivos suscritos desde el año dos mil tres a dos mil doce, por el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores – SOMMI - y el reintegro por su incidencia en la compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones.

Décimo Quinto: Como es de apreciar, de las Actas de Negociaciones Colectivas Como es de apreciar, de las Actas de Negociaciones Colectivas 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011, que obran en fojas cuatro a setenta y dos, éstas fueron suscritas por la entidad demandada y el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores (SOMMI); en tal sentido, de primera intención se puede inferir que el ámbito de aplicación de los convenios colectivos se circunscribe, coherentemente, a los afiliados de dicho sindicato, pues no existe prueba en autos de que esta organización sindical represente la mayoría de los trabajadores de la empresa, por tanto los beneficios señalados en dichos convenios serán de aplicación sólo para los afiliados al sindicato, así como los que se incorporen con posterioridad.

Décimo Sexto: Establecido ya el ámbito de aplicación de los convenios colectivos, corresponde analizar si al demandante le corresponde el pago de los beneficios reclamados desde el uno de junio de dos mil siete hasta el año 2012 conforme se tiene dicho, el demandante no ha ofrecido medio probatorio alguno que acredite objetivamente que en el período reclamado el Sindicato de

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

531

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

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015

LIMA

**Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Obreros de la Municipalidad de Miraflores (SOMMI) haya sido la organización sindical con mayor representación.

De otro lado, se advierte de las boletas de pago, que corren de fojas setenta y tres a ciento treinta y ocho; que en febrero de dos mil once se efectúa un primer descuento por un monto ascendente a veinticinco con 00/100 nuevos soles (S/.25.00) por el concepto SUTRAOCMUN-M, es decir el demandante se encontraba afiliado al SUTRAOCMUN-N, organización sindical distinta a la firmante de los convenios colectivos cuya aplicación se reclama.

Décimo Séptimo: De acuerdo a los fundamentos descritos precedentemente, se concluye que las instancias de mérito han incurrido en infracción normativa por inaplicación de los artículos 9° y 46° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, deviniendo en **fundada** dicha causal.

Décimo Octavo: Respecto a las causales declaradas procedentes, contenidas en los **literales II), iii) y iv)** debemos señalar que al haberse determinado que el trabajador no ha acreditado objetivamente que en el período reclamado el Sindicato de Obreros de la Municipalidad de Miraflores (SOMMI) haya sido la organización sindical con mayor representación, no le corresponden los beneficios reclamados, por lo que el análisis carece de objeto dado que la pretensión principal ha sido desestimada.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el **Procurador Público de la Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado con fecha once de diciembre de dos mil catorce, que corre de fojas

ANA MARIA NIUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

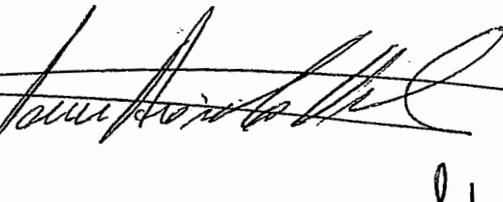
532

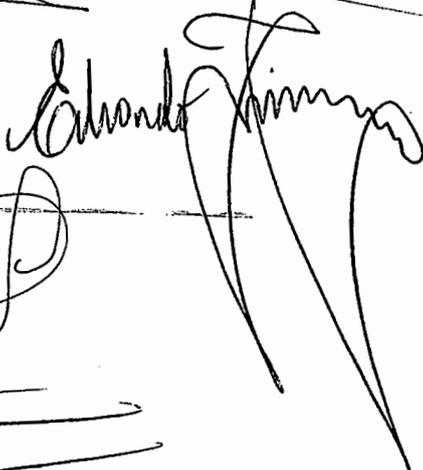
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 4852-2015
LIMA
Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

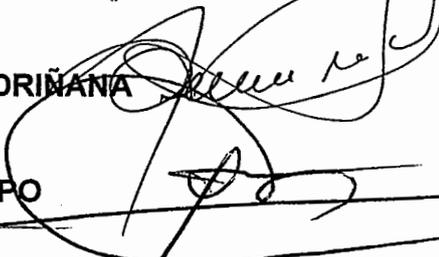
quinientos cuatro a quinientos diez; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiséis de noviembre de dos mil catorce, que corre de fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y cinco y vuelta; **y actuando en sede de instancia, REVOCARON** la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de enero de dos mil catorce, que corre de fojas cuatrocientos cincuenta y uno a cuatrocientos sesenta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda, y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA** en todos sus extremos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral, seguido por el demandante, [REDACTED] sobre pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

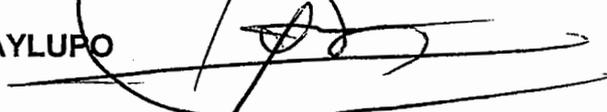
S.S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE 

CHAVES ZAPATER 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

DMRC


ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
1da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

534

12° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE

EXPEDIENTE : 14980-2013-0-1801-JR-LA-12

TERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS
Z : CARDENAS ALVARADO, BORIS FAUSTO
ECIALISTA : VALLADARES GAGO NATHALY KENNEL
MANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES
MANDANTE [REDACTED]

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LIMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINDO
SEDE ALZAMORA VALDEZ,
Secretario: VALLADARES GAGO NATHALY KENNEL
FAU20159981716
Fecha: 23/06/2017
Resolución: RESOLUCIÓN JUDICIAL
D. Judicial: LIMA / Lima FIRMA DIGITAL

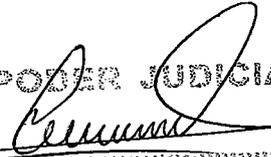
RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ

Lima, dieciséis de junio

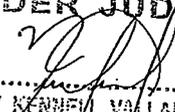
Del dos mil diecisiete.-

Por recibidos los actuados de la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, y al **oficio de fecha 12 de junio del 2017**; recepcionado el 15 de junio presentado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República: donde la Sala Suprema declara **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES**; en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha 26 de noviembre del 2014 y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha 23 de enero del 2014, que declaró **FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA** en todos sus extremos. Por tanto, se declara la **CONCLUSIÓN DEL PROCESO** y **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** todo lo actuado. **NOTIFÍQUESE.-**

PODER JUDICIAL


D. BORIS FAUSTO CARDENAS ALVARADO
JUEZ TITULAR
12° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL


NATHALY KENNEL VALLADARES GAGO
SECRETARIA JUDICIAL
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente-NLPT
Módulo 2
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA