

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sumilla:** No resulta exigible a los demandantes que pretendan vía proceso judicial el reconocimiento de su vínculo laboral y como consecuencia de ello la percepción de beneficios económicos plasmados en convención colectiva, la acreditación de la representatividad del Sindicato que ha sido parte de la negociación colectiva, cuando no era posible su afiliación por la modalidad de contratación a la que se encontraban sujetos.*

Lima, dieciséis de abril de dos mil diecinueve.-

VISTA; la causa número cuatro mil nueve, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata de los recursos de casación interpuestos por: **i)** el demandado, **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado el veintisiete de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos cincuenta y tres; y, **ii)** la demandante, **Lidia Milagros Alvarez Zevallos**, mediante escrito presentado el veintisiete de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y seis a cuatrocientos setenta y dos; ambos contra la **Sentencia de Vista** de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trecientos noventa a cuatrocientos cinco, **en cuanto revocó la sentencia emitida en primera instancia** de fecha nueve de julio de dos mil quince, que corre de fojas doscientos noventa y uno a trecientos diez, **que declaró fundada en parte la demanda y reformándola la declararon infundada en el extremo que ampara el pago de convenio colectivo por los años dos mil once y dos mil doce, confirmando la misma sentencia en los demás, con modificación del monto ordenado pagar a favor de la demandante;** en el proceso ordinario laboral sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.

CAUSALES DE LOS RECURSOS:

El recurso de casación interpuesto por la entidad demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciocho, que corre de

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

fojas ciento seis a ciento once del cuaderno formado, por las causales de: *i) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; ii) Infracción normativa del artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba EL Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; e, iii) Infracción normativa del artículo 413° del Código Procesal Civil.* Y, el recurso de casación interpuesto por la demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veintidós de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento doce a ciento dieciséis del mismo cuaderno, por la causal de *infracción normativa por inaplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de mérito.

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento noventa y dos a doscientos diecisiete, subsanada mediante escrito obrante de fojas doscientos veintidós a doscientos veintiséis, la accionante pretende que se declare la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios suscritos con la demandada y, en consecuencia, se reconozca la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el veintiocho de septiembre de dos mil nueve hasta el siete de marzo de dos mil catorce, así como se ordene a la demandada que le otorgue la categoría de Técnico, su registro en el libro de planillas de pago de remuneraciones desde la fecha de ingreso y se declare su despido como incausado, con orden de reposición en su puesto de trabajo en el cargo de Técnico Operativo en Microformas,

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

con la categoría de Técnico. Asimismo pretende que se disponga la nivelación de su remuneración básica a la suma de cuatro mil quinientos cincuenta y dos con 00/100 soles (S/.4,552.00), conforme a la Escala Remunerativa vigente aprobada por Acuerdo de Directorio número 005-2006/007-FONAFE y el pago de los siguientes conceptos: reintegro de remuneraciones a partir de septiembre de dos mil nueve, pago de vacaciones, utilidades, gratificaciones de fiestas patrias y navidad, incrementos por convenios colectivos por cierre de pliego y bono por desempeño grupal y el depósito de la compensación por tiempo de servicios, por la suma total de trescientos sesenta y dos mil setecientos treinta con 00/100 soles (S/.362,730.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Décimo Quinto Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha nueve de julio de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, reconociendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes desde el veintiocho de septiembre de dos mil nueve al siete de marzo de dos mil catorce, incausado el despido y ordenando la reposición de la actora en sus labores habituales, ordenando el pago a la demandante de la suma total de doscientos dieciocho mil trescientos treinta y ocho con 99/100 soles (S/.218,338.99), por los conceptos de reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones e incrementos por convenios colectivos de los períodos dos mil diez, dos mil once y dos mil doce, más costos y costas del proceso, así como que la accionada proceda a depositar la suma de diecinueve mil doscientos cuarenta y tres con 12/100 soles (S/.19,243.12) por compensación por tiempo de servicios. Consideró la existencia de vínculo laboral por todo el período demandado y el reconocimiento de los beneficios sociales que se solicita. Respecto al pago de incrementos por convenios colectivos de los años dos mil diez al dos mil doce, sostiene que se acreditó que tales beneficios derivados de convenio colectivo de trabajo y laudos arbitrales se extendieron a todos los trabajadores no afiliados a ningún Sindicato, por lo que son aplicables a la actora.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Tercera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del trece de octubre de

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

dos mil dieciséis, integró la sentencia apelada en el extremo que declara fundado el reintegro de remuneraciones, el otorgamiento de la categoría remunerativa, extremos que revocaron y reformándolos los declararon infundados; igualmente, revocó la sentencia en el extremo que ampara el pago de convenio colectivo por los años dos mil once y dos mil doce, el que reformaron y declararon infundado; confirmaron la sentencia en el extremo que declaró fundada en parte la demanda y reconoce la existencia de una relación laboral durante el período del veintiocho de septiembre de dos mil nueve al siete de marzo de dos mil catorce, debiendo así registrarse en los libros de planillas; y, modificaron el monto a pagar ordenando que la demandada abone a favor de la actora la suma de cincuenta mil cincuenta y dos con 99/100 soles (S/.50,052.99), por los conceptos de gratificaciones, vacaciones, bonificación por cierre de pliego e incremento de remuneraciones del período dos mil diez y utilidades, más los intereses legales respectivos; dispone además que la demandada deposite en la institución financiera de elección de la demandante la compensación por tiempo de servicios por la suma de seis mil trescientos trece con 72/100 (S/.6,313.72), correspondiente al período del veintiocho de septiembre de dos mil nueve al siete de marzo de dos mil catorce, más intereses financieros y legales; y confirmaron el extremo que reconoce el despido incausado y en consecuencia ordenaron que la entidad demandada reponga a la demandante en su puesto habitual de labores o uno de similar naturaleza, exonerando a la accionada del pago de las costas procesales. Consideró para ello que las cláusulas contenidas en los convenios colectivos referidos, únicamente eran extensivas a los trabajadores pertenecientes al sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN), por lo que a pesar que la actora haya sido trabajadora de la demandada no se le pueden hacer extensivos los beneficios pactados.

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Respecto al recurso de casación de la parte demandada

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la ***infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, disposición que regula lo siguiente:

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...)”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado a la debida motivación de las resoluciones judiciales. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en infundada.

¹ **Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Precisiones respecto al inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Quinto: Respecto a la indicada causal, debe tenerse en cuenta que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva.

El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Solución al caso concreto

Sexto: De la revisión de la Sentencia de Vista no se advierte que el Colegiado de mérito haya infringido el inciso 5 del artículo citado, toda vez que expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada de acuerdo a las pretensiones y el contradictorio plasmado, no pudiendo una posición contraria a la asumida por tal órgano de justicia cuestionarse a través de la causal bajo análisis, por lo que ella deviene en **infundada**.

Séptimo: Al haberse declarado infundada la causal procesal, este Colegiado Supremo procederá a emitir pronunciamiento de fondo respecto a las causales sustantivas denunciadas por la entidad recurrente.

Octavo: Así, el recurso interpuesto por la entidad demandada también se declaró procedente por la **causal de infracción normativa del artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**. Tal disposición regula lo siguiente:

“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”.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sobre el Convenio Colectivo

Noveno: El Convenio Colectivo es *“todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de trabajadores”²*; de manera tal que se trata de *“un instituto jurídico nacido para ser aplicado en el doble sentido a que responde su híbrida y peculiar naturaleza: aplicado como pacto por los propios sujetos contratantes en lo que refiere al compromiso obligacional por ellos contraído y aplicado como norma a los destinatarios, trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio”³*, lo que denota que este importa el reconocimiento de la facultad a las partes involucradas en la relación laboral de autorregularse⁴, estableciendo normas particulares (cláusulas normativas) que se aplican de forma automática a las concretas relaciones laborales individuales, sin necesidad de incorporar a las mismas, expresa o tácitamente, el articulado del convenio como parte de las condiciones contractuales, constituyéndose así en una fuente de derecho.

Reconocimiento constitucional de la negociación colectiva

Décimo: El artículo 28° de la Constitución Política del Perú dispone que el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Por otro lado, de acuerdo con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 98 y número 151, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

Décimo Primero: Por su parte el artículo 41° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dictada mediante Decreto Ley número 25593, establece que la convención

² Recomendación N°91 de la Organización Internacional del Trabajo.

³ Montoya Melgar, Alfredo. “La Interpretación del Convenio Colectivo (apuntes de Derecho comparado)”. En Revista jurídica del Perú N°88. Normas Legales, Lima, junio, 2008, página 426.

⁴ Correa Carrasco, Manuel. Convenios y Acuerdos Colectivos. Aranzadi, Pamplona, 1997, página 100.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

colectiva es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad y demás concerniente a las relaciones entre trabajadores y empleadores, cuyos acuerdos tienen fuerza vinculante en el ámbito acordado, conforme lo prevé el referido artículo 28° de la Carta Fundamental y que es recogida en el artículo 42° del mencionado Texto Único Ordenado, el cual señala que el Convenio Colectivo obliga 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 dicho Convenio, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

En ese sentido, el Pleno del Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el expediente número 008-2005-PI/TC, numeral 33 del literal c.4.4.4., sobre el carácter y alcance del convenio colectivo ha establecido lo siguiente:

“33. La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:

- El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.

- Su alcance de norma con rango de ley.

En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- A las personas celebrantes de la convención colectiva.

- A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.

- A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva. (...)

Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.

En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

De conformidad con lo establecido en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza el plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga (...).

Décimo Segundo: El artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo regula que: *“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 la lectura de tal disposición se desprende que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores asume la representación de los mismos, tomándose en cuenta incluso a los no sindicalizados, siendo los beneficios logrados producto de la negociación colectiva aplicables a todos los trabajadores, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, tal como indica el precitado artículo 42° del mismo cuerpo legal.

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

Décimo Tercero: Esta Sala Suprema mediante Casación número 12901-2014-CALLAO, de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, estableció como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento, respecto a la interpretación judicial sobre la representatividad sindical, lo siguiente: *“Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato”.*

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Clasificación de las cláusulas del Convenio Colectivo

Décimo Cuarto: En cuanto a la clasificación de las cláusulas del convenio colectivo, el artículo 29° del Decreto Supremo número 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regula lo siguiente:

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

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

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

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

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

Sobre el particular, Toyama Miyagusuku sostiene que: *“Se entiende que el contenido normativo CCT (...) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC (...)”*⁵.

⁵ Toyama Miyagusuku, Jorge Luis. “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. Revista Lus et veritas. Lima, p.172.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Por su parte, Palomeque manifiesta que:

“Las cláusulas normativas pueden versar sobre los siguientes temas:

- a) Económicos y laborales. Éste es el tema central y típico dentro del contenido de la NEC; aquí están incluidas las cláusulas salariales, las bonificaciones o gratificaciones, las condiciones de trabajo, etc.*
- b) Sindicales. Las cláusulas que se acostumbra consignar en este tipo son las referidas a la representación sindical, las cláusulas de seguridad sindical (...) estipulaciones sobre el fuero sindical, etc.”*
- c) Asistenciales y empleo. Las cláusulas sobre concesión de vivienda, transporte, asistencia y preparación al trabajador, etc. Son frecuentes en este tipo⁶.*

En el mismo sentido, Genoud afirma que el método más adecuado para interpretar las cláusulas normativas es el que se usa para desentrañar el sentido de las leyes, por el carácter, es decir determinar en saber qué quisieron decir los contratantes con los vocablos usados, cuya respuesta es la voluntad de las partes, y por ello, hay que recurrir a los métodos de exégesis legal. Basta recordar algunos principios generales que resultan aplicables, como es el de la duda favorece al trabajador⁷.

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

Respecto a la **cláusula delimitadora**, es aquella que -como su nombre lo indica- delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo.

Toyama Miyagusuku señala que: *“(...) un sector minoritario de la doctrina, denomina a estas cláusulas ‘de eficacia indirecta’ o ‘de encuadramiento’ que agrupan a todas las estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación de vigencia del CCT. Estas*

⁶ Palomeque, citado por Ibíd, página 172.

⁷ Genoud, Hector. “Derecho colectivo laboral – Asociaciones profesionales y convenios colectivos”. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973, página 154.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT⁸.

En ese sentido, corresponde indicar que todos los acuerdos plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusula que se trate, pues contienen los acuerdos tomados entre la representación de los trabajadores y su empleador, por lo que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, conforme con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú y el artículo 42° del precitado Decreto Supremo número 010-2003-TR.

Décimo Quinto: En atención a lo expuesto, un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria no puede extender sus efectos a los no afiliados, pues se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo con el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR; sin embargo, tal supuesto de hecho no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron bajo contratos de naturaleza civil y posteriormente, en proceso judicial, se reconoció su relación laboral, toda vez que se encontraban objetiva impedidos de ejercer su derecho constitucional a la libertad sindical positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato, lo que está prohibido en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú. En consecuencia, no es exigible a los demandantes que pretendan, vía proceso judicial, el reconocimiento de su vínculo laboral y como consecuencia de ello la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad del Sindicato que ha sido parte de la negociación colectiva.

Igualmente, debe establecerse que los efectos de un convenio colectivo celebrado por un Sindicato minoritario pueden ser extensivos a todos los trabajadores de la empresa, cuando dicha extensión se encuentre prevista en la convención, mediante una

⁸ Toyama Miyagusuku, Op. Cit. página175.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

cláusula delimitadora, pues tal cláusula tiene la particularidad de establecer el ámbito de aplicación y los acuerdos del convenio, tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron.

Al respecto, se debe precisar que la posición expuesta no es contraria al criterio jurisprudencial emitido en la Casación número 12901-2014-CALLAO, pues los supuestos de hecho difieren; esto es, que el presente caso versa sobre la desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y, como consecuencia de ello, la percepción de beneficios económicos, mientras que el otro caso se circunscribe a trabajadores que solicitan únicamente beneficios económicos, en cuyo proceso no estaba en discusión el vínculo laboral, como en el caso concreto.

Décimo Sexto: En consecuencia, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extender los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo, o cuando se limite al trabajador su ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato.

Análisis del caso concreto

Décimo Séptimo: En el presente caso, se ha reconocido a la demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado desde el veintiocho de septiembre de dos mil nueve hasta el siete de marzo de dos mil catorce, no existiendo controversia respecto de este extremo.

Décimo Octavo: De fojas ciento sesenta y cuatro a ciento setenta y seis, corren las Actas de Negociación Colectiva suscritas por el Banco de la Nación y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATBAN) del año dos mil nueve hasta el dos mil diez y de dos mil doce. Además, de fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y cinco corre el Laudo Arbitral suscrito entre la misma demandada con la Coalición Sindical conformada por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Banco de

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

la Nación (SUTBAN) y el Sindicato Nacional Amplio de los Trabajadores del Banco de la Nación (SINATRABAN) del año dos mil once, verificándose de estos que tales convenios rigen para todos los trabajadores que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción de cada uno.

Solución al caso concreto

Décimo Noveno: La entidad recurrente en su recurso de casación refiere que el Colegiado de mérito ha incurrido en infracción del artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pues los beneficios de cada sindicato solo se hacen extensivos a sus trabajadores afiliados y no indistintamente a trabajadores no sindicalizados, como lo ha señalado la Sala Superior.

En mérito a lo expuesto, debemos precisar que no corre en autos medio probatorio que acredite que las organizaciones sindicales -de las cuales la demandante solicita beneficios- hayan tenido la calidad de mayoritarias o minoritarias.

Vigésimo: Siendo así, teniendo en cuenta que la actora ostenta la condición de trabajadora a plazo indeterminado desde el veintiocho de septiembre de dos mil nueve, y que no le fue posible afiliarse a alguna organización sindical por encontrarse sujeta a una relación contractual civil, le corresponde percibir los beneficios derivados de los convenios colectivos y el laudo arbitral solicitados, por lo que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción del artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, deviniendo el recurso de casación en este extremo en **infundado**.

Vigésimo Primero: El recurso de casación planteado por la entidad demandada también se declaró procedente por ***Infracción normativa del artículo 413° del Código Procesal Civil***, disposición que regula lo siguiente:

“Artículo 413.- Exención y exoneración de costas y costos.- Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales.

Están exoneradas de los gastos del proceso las Universidades Públicas, quienes obtengan Auxilio Judicial y la parte demandante en los procesos de alimentos dentro de los límites establecidos en la ley pudiendo ser condenados al pago de costas y costos.

También está exonerado quien reconoce o se allana a la demanda dentro del plazo para contestarla”.

Vigésimo Segundo: El artículo 14° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que:

“La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”.

Asimismo, la Séptima Disposición Complementaria de la citada Ley prevé que: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.*

Vigésimo Tercero: Si bien el artículo 47° de la Constitución Política del Estado indica que el Estado está exonerado del pago de “gastos judiciales”, ello no implica que éstos comprendan, a su vez, a las costas y costos del proceso, desde que en dicho artículo no se especifica cuál es el contenido de dicho concepto, por lo que debe entenderse que cuando tal disposición se refiere a “gastos judiciales” está haciendo alusión a lo que el Código Procesal Civil denomina costas, ya que en su artículo 410° indica expresamente que las costas es tán constituidas por los “gastos judiciales” realizados en el proceso (expediente número 3223-2008-PA/TC).

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Vigésimo Cuarto: En el caso concreto, el sentido interpretativo que pretende imponer la entidad demandada es uno ilegítimo, pues constituye un abuso que el Estado tenga autorización ilimitada para litigar e interponer recursos y no sean susceptibles de pagar los costos que ello genere en su contraparte, más aún si en el presente caso la demanda interpuesta contra la entidad recurrente ha sido declarada fundada en parte en primera instancia y confirmada por la instancia superior. Además, el presente proceso se encuentra bajo los alcances de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que es pertinente aplicar lo señalado en su Séptima Disposición Complementaria.

Vigésimo Quinto: En ese sentido, la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista no ha infraccionado el artículo 413° del Código Procesal Civil, por lo que la causal denunciada deviene en **infundada**.

Respecto al recurso de casación interpuesto por la demandante

Vigésimo Sexto: La causal declarada procedente está referida a la ***infracción normativa por inaplicación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobada por Decreto Supremo número 010-2003-TR.***

La disposición en mención regula lo siguiente:

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

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

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

Del derecho a la libertad sindical

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

De acuerdo al Convenio número 87⁹ de la Organización Internacional de Trabajo, la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical.

La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico y un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa)

⁹ En vigor por Resolución Legislativa N° 13281.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

a aquel tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

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

Sobre el particular, en el artículo 1° del Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo¹⁰, se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; y, b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

¹⁰ En vigor por Resolución Legislativa N° 14712.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

La negociación colectiva

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

ROJAS LUGO sobre la negociación sostiene que:

“La negociación colectiva constituye un conjunto de discusiones, transacciones y acuerdos, mediante los cuales un patrono sea éste persona natural o jurídica, y un grupo o asociación de empleados, o una organización sindical representativa de los intereses del grupo de trabajadores, libremente establecen las normas y condiciones a las cuales se ajustarán las relaciones entre ambos, conforme a un procedimiento pacífico que posibilite el progreso general de la comunidad jurídicamente organizada y la más equitativa distribución de las riquezas dentro del medio de producción”¹¹.

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

“La negociación colectiva es un procedimiento laboral por el cual los trabajadores pueden plantear aumentos de remuneraciones, la fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho de carácter social, para llegar a una convención colectiva o, si esto no es posible, para lograr en la vía arbitral una solución que ponga término al conflicto planteado al formular la reclamación”¹².

¹¹ ROJAS LUGO, Osvaldino. “El desarrollo del derecho laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político”. Puerto Rico: 1997, página 57.

¹² RENDON VASQUEZ, Jorge, citado por DIAZ ARÓCO, Teófila. “Derecho colectivo del trabajo”. 3 ed. Lima: Editorial Grijley, 2011, página 411.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

“El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así, que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios¹³.

Aunado a ello, es ilustrativo indicar que de acuerdo a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 98¹⁴ y 151¹⁵, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, señalan que puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

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

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 3561-2009-PA/TC

¹⁴ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (no ratificada por el Perú).

¹⁵ Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en la relación laboral¹⁶.

Pluralidad sindical y mayor representatividad sindical

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

La "*mayor representatividad sindical*" establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, ni limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, desde que como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales¹⁷.

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*

¹⁶ GERNIGON, Bernard y otros. "*Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*". Consultado el 05 de abril de 2016 <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/germigon.pdf>

¹⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 21 de julio de 2014, recaída en el expediente N° 03655 - 2011-PA/TC.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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 involucradas¹⁸.

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

Siendo así, el convenio suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados); en tanto que si el sindicato no afilia a dicha mayoría y tienen la condición de minoritario, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados¹⁹.

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

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

30.1.- Convenio Colectivo

¹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 21 de julio de 2014, recaído en el expediente N° 03655 -2011-PA/TC.

¹⁹ Casación N° 12901-2014-CALLAO.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

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

“c.4.4.) El convenio colectivo

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

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

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

La convención colectiva -y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas- constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa²⁰.

LUIS CAMPOS Y OTROS señalan que los convenios colectivos son:

“Básicamente acuerdos celebrados entre empresarios (uno o varios) y trabajadores (una o varias agrupaciones de trabajadores) para fijar normas

²⁰ STC N° 008-2005-PI/TC de fecha 12 de agosto de 2005, fundamento 29.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

(aspecto normativo) que regularán las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado y los derechos y obligaciones de las propias partes contratantes (aspecto obligacional)²¹.b Bajo esa misma línea, Javier Neves Mujica, indica que debe entenderse que son objeto posible del convenio colectivo: *“Todas las materias que una de las partes pueda requerir de la otra, salvo aquélla que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la Ley²²”*.

DE FERRARI, siguiendo a DE VISCHER, precisa que:

“(…) la convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales²³”.

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

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

²¹ CAMPOS, Luis y otros. Citado por DÍAZ AROCO, Teófila T. *“Derecho Colectivo del Trabajo”*, Tercera edición, Lima: Editorial Grijley, 2011, página 449.

²² NEVES MUJICA, Javier. *“La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993”*. En: Revista Asesoría laboral. Lima, 1994, página 28.

²³ DE FERRARI, Francisco. *“Derecho del Trabajo”*, Volumen IV, 2ª. Edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1974. página 377.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

30.2.- Derecho Laboral: En el derecho laboral prima el principio protector, en otras palabras, el carácter *tuitivo* que “*inspira todo el Derecho del trabajo y se funda en la desigualdad de posiciones existentes entre el empleador y el trabajador, manifestada en la subordinación hacia aquél*”²⁴.

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

“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”

(subrayado y negrita son nuestros).

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

“Este artículo es unilateral, es decir, trata de proteger exclusivamente los derechos constitucionales de los trabajadores. Esto no quiere decir que no se respeten los derechos de los empleadores que están protegidos en otros derechos en la Constitución. La razón de la unilateralidad es simple, es el propio contexto de subordinación en el que se da la relación de trabajo. Sí resulta llamativo que este párrafo se haya centrado básicamente en la existencia de la relación laboral, cuando debería ser extensiva a los trabajadores independientes, los que también ven afectada muchas veces su dignidad. Sin embargo, al parecer el constituyente ha entendido que las particularidades de la relación laboral ameritan una mención especial, mientras que los trabajadores independientes ejercen sus derechos en un contexto diferente”.

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

²⁴ García Manrique. Álvaro. “¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?” Gaceta Jurídica Editores. Lima, 2010, página 84.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

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

A partir de dicha condición, no deviene exigible a la demandante que pretenda y obtenga en proceso judicial el reconocimiento de su vínculo laboral y como consecuencia del mismo la percepción de los beneficios económicos plasmados en una convención colectiva, la acreditación de la representatividad del Sindicato que ha sido parte de la negociación colectiva, más todavía si como en el caso específico no se ha probado su condición de Sindicato mayoritario o minoritario.

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

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Delimitación del objeto de pronunciamiento

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

Solución al caso concreto

Trigésimo Tercero: La recurrente sostiene que el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 42° del Decreto Supremo número 010-2003 -TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, pues considera que no aplicó a su favor la referida norma en la Sentencia de Vista, recortando un derecho constitucional, como es el beneficio de acceder a los incrementos remunerativos otorgados por convenio colectivo que se ha hecho extensivo a los demás trabajadores de la demandada, más aun teniendo en cuenta su modalidad de contratación, pues durante el período reclamado ella se vinculó con la entidad fue mediante Contratos de Locación de Servicios, por lo cual se encontraba imposibilitada de afiliarse a una organización sindical.

En mérito a lo expuesto, tenemos lo siguiente:

33.1.- El Convenio Colectivo obrante de fojas ciento sesenta y cuatro a ciento sesenta y siete aparece celebrado el cuatro de septiembre de dos mil nueve entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación-SINATBAN y el Banco de la Nación, conforme se describe a fojas ciento sesenta y ocho, parte pertinente.

Asimismo, en cuanto al ámbito de aplicación, la cláusula primera estima que el mismo sería de alcance a todos los trabajadores de la entidad siempre que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del convenio, siendo la limitación del Convenio.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

33.2.- El Convenio Colectivo obrante de fojas ciento sesenta y ocho a ciento setenta y uno aparece celebrado el dieciséis de septiembre del dos mil diez entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación-SINATBAN y el Banco de la Nación, conforme se describe a fojas ciento sesenta y ocho, parte pertinente.

En cuanto al ámbito de aplicación, la cláusula primera estima que el mismo sería de alcance a todos los trabajadores de la entidad siempre que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del convenio y hayan superado el período de prueba, con excepción a aquellos trabajadores que tengan relación laboral provisional, siendo esa la limitación del Convenio.

33.3.- El Convenio Colectivo obrante de fojas ciento setenta y dos a ciento setenta y seis aparece celebrado el veinticinco de agosto de dos mil doce por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco de la Nación-SINATBAN y el Banco de la Nación, conforme se describe a fojas ciento setenta y dos, parte pertinente.

Asimismo, en cuanto al ámbito de aplicación, la cláusula primera estima que el mismo sería de alcance a todos los trabajadores de la empresa afiliados al SINATBAN que tengan relación laboral vigente a la fecha de suscripción del convenio, siendo la limitación del convenio.

33.4.- El Laudo Arbitral corriente de fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y cinco, aparece suscrito entre la misma demandada con la Coalición Sindical conformada por el Sindicato Unitario de Trabajadores del Banco de la Nación (SUTBAN) y el Sindicato Nacional Amplio de los Trabajadores del Banco de la Nación (SINATRABAN) del año dos mil once, verificándose de estos que tales convenios rigen para todos los trabajadores que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción de cada uno, precisando además que dicho Laudo Arbitral regirá por el período del uno de enero de dos mil once al treinta y uno de diciembre de dos mil once.

Trigésimo Cuarto: Lo expuesto permite advertir que los convenios colectivos tienen un contenido delimitador, desde que regulan su ámbito de aplicación, estableciendo que lo

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

son a todos los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo que tengan vínculo laboral vigente en la fecha indicada en cada Convenio; sin embargo, debe tenerse en cuenta que la delimitación se refirió a todos los trabajadores y, sobre todo, que aun cuando se trate de sindicatos minoritarios (o no probados como mayoritarios), sus beneficios se extienden a los servidores de la parte demandada que cumplan con las condiciones establecidas en los mismos Convenios.

Trigésimo Quinto: En ese sentido, se advierte de autos que se está reconociendo a la actora la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la demandada desde el veintiocho de septiembre de dos mil nueve al siete de marzo de dos mil catorce, conforme se observa de la sentencia de primera instancia, que obra a fojas doscientos noventa y uno a trescientos diez, extremo que aparece confirmado mediante Sentencia de Vista del trece de octubre de dos mil dieciséis, que obra de fojas trescientos noventa a cuatrocientos cinco y no ha sido objeto de cuestionamiento en vía de recurso de casación.

Trigésimo Sexto: Siendo ello así, teniendo en cuenta que la demandante tiene reconocida la condición de trabajadora sujeta a un contrato a plazo indeterminado desde el veintiocho de setiembre de dos mil nueve, le resultan aplicables los beneficios de los Convenios Colectivos y el Laudo Arbitral descritos en el considerando trigésimo tercero de la presente resolución, a partir de esa fecha de ingreso, ello en razón además que su forma de contratación inicial limitaba en el caso concreto el ejercicio de su derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, con transgresión de lo previsto en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú; en ese mismo contexto, no se trata de trasladar la carga de la prueba respecto de la existencia de los convenios colectivos, sino de determinar si su contenido beneficia a quienes, como la aquí demandante, han acreditado tener un vínculo laboral de carácter indeterminado que se inserta dentro de la cláusula delimitadora de tales Convenios y que, además, no tuvieron la adecuada libertad de generar a su favor una afiliación sindical, por la modalidad de contratación a la que se encontraban sujetos, y que fue estricta responsabilidad de la parte accionada, y que solo se ve superada con el reconocimiento de la existencia de vínculo laboral.

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Banco de la Nación**, mediante escrito presentado el veintisiete de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos cuarenta y cinco a cuatrocientos cincuenta y tres; y, **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Lidia Milagros Alvarez Zevallos**, mediante escrito presentado el veintisiete de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y seis a cuatrocientos setenta y dos; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos noventa a cuatrocientos cinco; **en el extremo que revocando la sentencia apelada de fecha nueve de julio de dos mil quince, corriente de fojas doscientos noventa y uno a trescientos diez, ordena que la demandada abone a favor de la demandante la suma de cincuenta mil cincuenta y dos con 99/100 soles (S/.50,052.99) por los conceptos de gratificaciones, vacaciones, bonificación por cierre de pliego e incremento de remuneraciones del período dos mil diez y utilidades, más los intereses legales respectivos; y REFORMÁNDOLA** declararon fundado dicho extremo ordenando por ello el pago de los conceptos de reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones e incrementos por convenios colectivos de los períodos dos mil diez, dos mil once y dos mil doce, más intereses legales, costos y costas del proceso, liquidándose el beneficio económico reconocido en etapa de ejecución de sentencia y **dejándose subsistentes los demás extremos de la Sentencia impugnada; ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral

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

CASACIÓN LABORAL N° 4009-2017

LIMA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

seguido sobre **reconocimiento de vínculo laboral y otros**. Interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

MVWC / AHC