



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### II. EFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO POR SINDICATOS MINORITARIOS

#### 1. PLANTEAMIENTO

##### 1.1. La negociación colectiva

La negociación colectiva se encuentra reconocida en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, como uno de los derechos más importantes que fomenta el Estado para prevenir y solucionar conflictos laborales entre empleadores y trabajadores.

La negociación colectiva permite la solución de los conflictos colectivos de trabajo, siendo por ello deber del Estado incentivarla a fin de asegurar que los trabajadores logren remuneraciones y condiciones de trabajo dignas.

En ese orden de ideas, la negociación colectiva se constituye en un medio por el cual se garantiza la libertad sindical. Así, el Tribunal Constitucional ha señalado en la Sentencia recaída en el Expediente N° 02211-2009-PA/TC lo siguiente:

*"7. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los*



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*propios trabajadores. 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, la protección y la 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 resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical”.*

Por ello, ~~podemos concluir~~ que la negociación colectiva se materializa a través de la celebración de los convenios colectivos de trabajo, y también de la expedición de los laudos arbitrales económicos.

### **1.2. El convenio colectivo de trabajo**

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, respecto al concepto de convenio colectivo de trabajo ha precisado lo siguiente:



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*“Fundamento 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 [...]”.*

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el numeral 2.1 del artículo 2° de la Recomendación N° 91, señala que 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 los trabajadores [...]”.*

Podemos indicar que el convenio colectivo nace de la autorregulación de los trabajadores y empleadores, quienes acuerdan mutuamente determinados derechos u obligaciones que regirán las relaciones laborales, los que se incorporan al contrato de trabajo y subsisten durante la vigencia de este último, hasta finalizada la relación laboral.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en la sentencia antes señalada (Exp. N° 008-2005-PI/TC) ha indicado que:



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

*[...] 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. [...]*".

En el caso del laudo arbitral, si bien se origina en el marco del sometimiento del trabajador y empleador en forma voluntaria y obligatoria a la decisión de un tercero acerca del derecho reclamado, de acuerdo a lo señalado en el artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR, (en adelante TUOLRCT), tiene efectos idénticos a los del convenio colectivo:

*"Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa"*.

En ese sentido, el acuerdo que se adopte respecto del presente tema también es aplicable a los laudos arbitrales económicos.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

### 1.3. Fuerza vinculante de los convenios colectivos

Respecto a este punto el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú señala que:

*"[...] La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado [...]"*

Esto también ha sido señalado por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 33 de la Sentencia del Expediente N° 008-2005-PI/TC.

De igual forma, el artículo 42° del TUOLRCT señala en forma expresa que:

*"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".*

Debe tenerse presente que tanto la Constitución Política del Perú como el TUOLRCT señalan que uno de los temas que se regula en el convenio colectivo es el ámbito de aplicación del mismo, es decir, a qué grupo de personas les será aplicable los derechos y obligaciones que se acuerden, y



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

ello de conformidad con la autonomía colectiva y la libertad contractual que tienen este tipo de acuerdos; por tal motivo, podemos concluir que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, ya que el empleador y los trabajadores pueden establecer válidamente el alcance, las limitaciones o exclusiones del convenio colectivo; siendo esto, como hemos señalado, la manifestación de la autonomía colectiva que tienen las organizaciones sindicales para establecer acuerdos que protejan sus intereses.

En relación a esto, la Casación Laboral N° 117-2017-LIMA, ha señalado:

*"Décimo Primero.- Aunado a ello, nótese que el primer párrafo del artículo 28° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece que : "La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley"; enunciado normativo que debe ser concordado con el segundo párrafo del artículo 29° del mismo dispositivo legal, que prevé que: "Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo". Así, las cláusulas delimitadoras son entendidas como aquellos acuerdos que delimitan el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo".*



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

Nuestro ordenamiento laboral no establece la afiliación a la organización sindical como elemento determinante para acceder a la aplicación de los convenios colectivos; sin embargo, ello no implica que todo trabajador no afiliado a un sindicato, sea beneficiado per se por el convenio colectivo, ya que ello desalentaría la afiliación al mismo, y tal como hemos indicado, el Estado no solo promueve la negociación colectiva, sino también la sindicación.

En ese orden de ideas, el artículo 9° del TUOLRCT señala:

*"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".*

Si bien dicha norma otorga una representación legal al sindicato mayoritario, ello no implica que los sindicatos minoritarios no puedan



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

participar de la negociación colectiva, pues ello implicaría restar eficacia al derecho de libertad sindical, pero sí se debe determinar el alcance de los acuerdos a los que arriben estos sindicatos minoritarios, pues, nuestro ordenamiento no señala en forma expresa este alcance.

En el mismo sentido, la Casación Laboral N° 117-2017-LIMA, se señala:

*"Décimo Cuarto: [...] "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 a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales"*

Adicionalmente, debemos tener presente el principio jurisprudencial de cumplimiento obligatorio contenido en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, el mismo que señala:

*"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*





*Corte Suprema de Justicia de la República*

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".

En ese orden de ideas, y de conformidad con lo señalado en el principio jurisprudencial antes indicado y los artículos 9° y 42° del TUOLRCT, podemos indicar que cuando estamos ante un convenio colectivo suscrito por un sindicato mayoritario los efectos del mismo (ámbito de aplicación) corresponden a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, por mandato expreso de la ley, pero cuando estamos ante un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, los efectos del mismo (ámbito de aplicación) solamente alcanzarán a sus afiliados.

Asimismo, en aplicación de la autonomía colectiva, la autorregulación, la fuerza vinculante y las cláusulas delimitadoras de los convenios colectivos, se podrá extender el ámbito de aplicación de los derechos y obligaciones acordados en el convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, a los trabajadores que no formen parte de dicho sindicato o que no estén sindicalizados, siempre que las partes lo hayan acordado en forma expresa, o en caso el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

En ese sentido, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005- PI/TC, señala:

*"[...] el producto negocial emana de una autonomía sindical relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores, como lo ha señalado [...]"*

Solo en aplicación de esa autonomía sindical, las partes pueden regular el ámbito de aplicación del convenio colectivo en los sindicatos.

### **1.4. Reconocimiento de la relación laboral**

Si en virtud del régimen bajo el cual se le contrató, el trabajador no tenía formalmente vínculo laboral con el empleador, entonces el trabajador se encontraba imposibilitado de afiliarse a un sindicato y por lo tanto de acceder a los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales; sin embargo, en caso de existir una desnaturalización del régimen contractual utilizado, el trabajador no puede verse perjudicado por la actitud ilegal de su empleador que le impidió ejercer su derecho de sindicalización positiva.

Así, al tener el trabajador formalmente una relación de naturaleza civil con el empleador, la cual encubría una relación de naturaleza laboral en fraude a la ley, estaba imposibilitado de afiliarse a un sindicato, por lo que, bajo los



## *Corte Suprema de Justicia de la República*

parámetros del principio de razonabilidad, no puede denegarse el otorgamiento de los beneficios pactados en los convenios colectivos o los laudos arbitrales, toda vez que resulta razonable la imposibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato cuando no existía aparentemente una relación laboral.

Por lo cual, dentro de un proceso judicial donde se determine la existencia de una relación laboral, corresponde otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales, tomando en cuenta los siguientes parámetros:

- En caso el trabajador siga laborando para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar qué convenios y/o laudos arbitrales le puedan corresponder.

En caso el trabajador ya no continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja.

### **2. ACUERDO**

No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo



*Corte Suprema de Justicia de la República*

entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.

En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponde otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros:

- En caso el trabajador siga laborando para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar qué convenios y/o laudos arbitrales le puedan corresponder.
- En caso el trabajador ya no continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja.

Asimismo, en aplicación del artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el presente acuerdo también es aplicable a los laudos arbitrales económicos.



*Corte Suprema de Justicia de la República*

SS.

**RODRÍGUEZ TINEO**

**ARÉVALO VELA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**TORRES VEGA**

**VERA LAZO**

**UBILLUS FORTINI**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**