



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

Revista de Derecho Procesal del Trabajo

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 7, n.º 10, julio-diciembre, 2024, 169-211

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i10.925>

Beneficios convencionales: ¿exclusividad de los afiliados o discriminación salarial?

Conventional Benefits: Exclusivity of Members or Wage Discrimination?

Benefícios convencionais: exclusividade do associado ou discriminação salarial?

MARÍA ISABEL MARTÍNEZ RIVERA

Universidad Nacional de Piura

(Piura, Perú)

Contacto: mmartinezri00411@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-2085-5391>

RESUMEN

El presente estudio discute los desafíos que enfrenta el quehacer judicial peruano cuando las controversias pendientes de dilucidar versan sobre institutos de derecho colectivo. Si bien son múltiples

las aristas y óbices que rodean las relaciones colectivas de trabajo, el propósito de este artículo reside en exponer la problemática circunscrita a los beneficiarios de los convenios colectivos resultantes de sindicatos minoritarios, así como el otorgamiento de beneficios convencionales a exlocadores de servicios y trabajadores CAS con vínculo reconocido judicialmente y con posterioridad. Para ahondar en el análisis de tan robusta temática, la autora parte desglosando aspectos históricos, teóricos y normativos referentes a instituciones jurídicas de derecho colectivo y su significativa presencia en las relaciones laborales; aunado a ello, incluye pronunciamientos disímiles de la Corte Suprema de Justicia del Perú y el Tribunal de Fiscalización Laboral a fin de conocer sus posturas sobre los alcances y extensión de los convenios colectivos. Por medio de la referida metodología, concluye que extender el radio de acción de los beneficios de naturaleza convencional (derivados de negociaciones de sindicatos minoritarios) para quienes no ostentan la calidad de afiliados sitúa en una posición de riesgo la permanencia en el tiempo de la organización sindical.

Palabras clave: beneficios convencionales; organización sindical; discriminación salarial; libertad sindical; negociación colectiva.

Términos de indización: libertad sindical; derecho laboral (Fuente: Tesouro Unesco)

ABSTRACT

This study discusses the challenges faced by the Peruvian judiciary when the pending controversies are related to Collective Law institutes. Although there are multiple edges and obstacles that surround collective labor relations, the purpose of this article is to expose the problems circumscribed to the beneficiaries of collective bargaining agreements resulting from minority unions, as well as the granting of conventional benefits to former service providers and CAS workers with a judicially recognized and subsequent relationship. In order to deepen in the analysis of such a robust subject, the author starts by

breaking down historical, theoretical and normative aspects, referring to legal institutions of collective law and their significant presence in labor relations; in addition, she includes dissimilar pronouncements of the Peruvian Supreme Court of Justice and the Labor Inspection Court, in order to know their positions on the scope and extension of collective bargaining agreements. By means of the aforementioned methodology, it concludes that extending the scope of action of benefits of a conventional nature (derived from negotiations of minority unions) to those who do not hold the status of affiliates, places the permanence of the union organization in time in a risky position.

Key words: conventional benefits; union organization; wage discrimination; freedom of association; collective bargaining.

Indexing terms: freedom of association; labor law (Source: Unesco Thesaurus)

RESUMO

O presente estudo discute os desafios enfrentados pelo Poder Judiciário peruano quando as controvérsias pendentes a serem elucidadas dizem respeito a institutos de direito coletivo. Embora sejam múltiplas as arestas e obstáculos que circundam as relações coletivas de trabalho, o objetivo deste artigo é expor os problemas circunscritos aos beneficiários de acordos coletivos decorrentes de sindicatos minoritários, bem como a concessão de benefícios convencionais aos ex-prestadores de serviços e trabalhadores do CAS com vínculo judicialmente reconhecido e posterior. Para aprofundar a análise de um tema tão robusto, a autora começa por decompor aspectos históricos, teóricos e normativos, referindo-se aos institutos jurídicos do direito coletivo e à sua presença significativa nas relações laborais; além disso, inclui pronunciamentos díspares do Supremo Tribunal de Justiça do Peru e do Tribunal de Inspeção do Trabalho, a fim de conhecer as suas posições sobre o alcance e a extensão das convenções coletivas. Através da referida metodologia, conclui que a extensão do âmbito de atuação dos

benefícios de natureza convencional (derivados de negociações de sindicatos minoritários) a quem não é associado coloca em risco a permanência da organização sindical.

Palavras-chave: prestações convencionais; organização sindical; discriminação salarial; liberdade de associação; negociação colectiva.

Termos de indexação: liberdade de associação; direito do trabalho (Fonte: Thesaurus da Unesco)

Recibido: 07/02/2024
Aceptado: 18/04/2024

Revisado: 11/04/2024
Publicado en línea: 30/11/2024

1. INTRODUCCIÓN

La clase trabajadora siempre ha sido la propulsora del cambio social; sus inacabables luchas permitieron la obtención de condiciones laborales justas y necesarias. Desde conquistar una adecuada jornada de trabajo hasta la existencia de seguridad en el entorno laboral, los asalariados no han escatimado en sus esfuerzos. No todas las victorias se obtienen con las mejores armas, pero sí cuando se organizan quienes pretenden una legítima transformación. En ese punto, reside la suprema importancia del derecho colectivo y por qué no mencionar su principal sujeto: la organización sindical.

Es tal la relevancia de las relaciones colectivas de trabajo que el propio texto constitucional reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Es más, de la literalidad del artículo 28 de la Constitución Política del Perú se extrae que el Estado garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y regula el derecho de huelga.

Dicho esto, la convención colectiva, entendida como el producto del procedimiento de negociación colectiva, se funda en el acuerdo destinado a regular aspectos salariales y condiciones de trabajo, siendo

aplicables a las relaciones entre trabajadores y empleadores. El contenido de dicho concierto se encuentra definido por cláusulas que, entre otros aspectos, delimitarán el ámbito y vigencia de lo pactado. Tales límites taxativos no requieren de mayor interpretación, únicamente restará que lo allí convenido se configure en el plano fáctico para que los alcances y efectos del convenio sean desplegados. No obstante, la práctica judicial permite evidenciar sendos inconvenientes cuando se busca resolver controversias referidas al otorgamiento de beneficios convencionales, esto es, aquellos que derivan de la convención colectiva. Aunque el tema en apariencia no acarrea un análisis profundo, lo cierto es que no pocos órganos judiciales adoptan criterios divergentes, lo que en resumidas cuentas nos lleva a colegir que las dudas e interpretaciones sobre el asunto son abundantes.

En principio, encontramos los conflictos concernientes al alcance y beneficiarios de la convención colectiva cuando esta deriva de un sindicato minoritario. Los criterios se disipan entre quienes consideran que restringir como beneficiarios al limitado grupo de afiliados de la organización sindical supone una conducta discriminatoria. En contraste, se encuentran quienes sí apoyan la exclusividad de los beneficios para quienes formen parte del sindicato, descartando la existencia de algún trato diferenciado sin causa objetiva.

Otro de los problemas con mayor incidencia para quienes imparten justicia es el otorgamiento de beneficios convencionales para aquellos que fueron contratados mediante locación de servicios o contratos administrativos de servicios y con posterioridad obtuvieron el reconocimiento del vínculo laboral en la sede judicial. Bajo tales consideraciones, por citar un ejemplo, es postura de la Corte Suprema otorgar los beneficios mencionados durante periodos en los cuales los accionantes se hayan encontrado bajo contrataciones distintas de la laboral, evidentemente, tomando en cuenta ciertas circunstancias.

El presente artículo tiene por finalidad dar a conocer de forma pormenorizada los óbices que giran en torno a los pactos colectivos

y sus efectos para los no afiliados, afianzando la interpretación de tal situación con pronunciamientos y argumentos de la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal de Fiscalización Laboral. Asimismo, persigue como objetivos: determinar si los beneficios de naturaleza convencional son exclusivos de trabajadores afiliados o si, por el contrario, establecer esta condición excluyente supone un acto de discriminación salarial para quienes no se encuentren sindicalizados. Del mismo modo, se pretende determinar si aquellos trabajadores contratados bajo modalidades civiles o administrativas pueden acceder a beneficios convencionales cuando, dada su posición contractual, no era posible su afiliación.

Es así que se ha creído conveniente dividir el tema en dos partes: la primera desarrollará alcances históricos, conceptuales y legales referidos a la libertad sindical, negociación colectiva y convenios colectivos; la segunda parte, a su vez, se subdivide en dos aristas: una de estas se centrará en la extensión de beneficios convencionales derivados de sindicatos minoritarios y el último segmento abordará los beneficios de origen convencional otorgados a quienes prestaron servicios bajo contrataciones de naturaleza no laboral. De este modo serán descritas las dificultades a las que se enfrenta nuestro sistema de justicia en concordancia con el objeto de la investigación, desglosando las decisiones disímiles enunciadas en el decurso del artículo.

2. ALCANCES HISTÓRICOS Y CONCEPTUALES

Para comprender los mencionados retos que enfrentan los órganos judiciales frente a requerimientos de beneficios contenidos en convenciones colectivas, resulta imprescindible abordar aspectos históricos y conceptuales referentes a la libertad sindical, la negociación colectiva y, dentro de esta, la convención colectiva.

2.1. La conciencia colectiva: la unión hace la fuerza

Es oportuno clarificar el panorama de antaño mediante algunos sucesos históricos que gestaron la conciencia social. A fines del siglo XVIII,

en el continente europeo, imperaba el capitalismo liberal mediante el cual individuos y empresas ostentaban libertad para desarrollar la producción, e intercambiar bienes y servicios a fin de obtener beneficios económicos sin que el Estado tenga significativa intervención; nos referimos a libertad económica (Núñez, 2013, pp. 72-73). En este escenario se gesta la Revolución Industrial, la cual tuvo lugar en el Reino de Gran Bretaña y se diseminó por Europa a fines del siglo XVIII e inicios del siglo XIX. Este acontecimiento transformó la organización del trabajo propiciando la devaluación de la mano de obra por lo que el ambiente y condiciones en las que laboraban los obreros no eran ni remotamente las adecuadas.

En ese orden de ideas, se advierte una premisa básica: la asimetría en las relaciones laborales. El sometimiento dimanaba de aquel que poseía los medios y recursos económicos; asimismo, las condiciones infrahumanas en las que el obrero entregaba su fuerza de trabajo merecían ser erradicadas. Neves (2010) simplifica lo descrito indicando que: «En ese contexto, alentados por las ideologías cuestionadoras del sistema capitalista, y guiados por su propio instinto, los trabajadores comenzaron a agruparse para equilibrar por el número el mayor poder del empresario» (p. 16). Implícitamente, aludimos a organizaciones sindicales rudimentarias con una incipiente estructura, pero con un norte claramente definido: la defensa de condiciones mínimas para el proletariado.

Tomando en cuenta lo mencionado de forma precedente, podemos afirmar que la embrionaria unión de la clase obrera constituye la denominada sindicación con los matices y ajustes propios de cada época. La misma era una respuesta de los menos favorecidos, quienes mediante la representación y defensa colectiva de los obreros perseguían que sus intereses resonaran al momento de establecer las reglas que definirían las relaciones de trabajo y por extensión sus condiciones de vida. Estas renovadoras ideas, predeciblemente, fueron rechazadas por el Estado, el cual proscribió la formación de dichos sujetos

colectivos y penalizó sus actuaciones. Por ello, la sindicación históricamente transitó en tres etapas: la primera de tipo prohibitiva, la siguiente de tolerancia y, finalmente, la última viabilizó su reconocimiento como derecho.

2.2. Libertad sindical: «un haz de derechos»

La libertad sindical es uno de los ejes que conforma la gama de derechos de segunda generación y constituye el cimiento sobre el cual se edifica el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. En tanto, importa una adquisición antelada que permitirá el goce de las aludidas facultades; dicho de otro modo, es la fuente de la cual emana la negociación colectiva y la huelga. En palabras de Ermida (2012): «La libertad sindical es un instrumento de desigualdad compensatoria o igualación en tanto constituye o permite constituir un contrapoder que limita, acota o compensa el poder económico del empleador» (p. 36).

Como se mencionó en el segmento introductorio de la investigación, la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce tres derechos de naturaleza colectiva: sindicación, negociación colectiva y huelga, enfatizando que garantiza la libertad sindical de acuerdo con el numeral 1) del artículo 28 del texto constitucional. En atención a ello, Siguas (2022) precisa: «(...) 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 esta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva» (p. 22).

2.3. El sindicato ¿qué es y para qué sirve?

Repetitivamente, hemos empleado los términos: sujeto colectivo, sindicato y organización sindical, pero ¿somos conscientes de la envergadura de tales conceptos en la vida laboral de los trabajadores y del derecho en su conjunto?

La palabra *sindicato* denota una forma específica de asociación, pues se trata de organizaciones erigidas por los trabajadores, cuyo propósito se enmarca en representar intereses colectivos, siendo un mecanismo de protección y cumplimiento de los derechos y normas laborales. La importancia del sujeto colectivo en mención radica en su autonomía colectiva, la cual lo convierte en una organización creadora de derecho mediante normas autónomas. De esta manera, por medio de la negociación colectiva —de la que se hablará con posterioridad— se establece y determina condiciones de trabajo cuyo cumplimiento vincula al empleador como si de una ley se tratase.

En vista de que los trabajadores son libres de crear y formar parte de la organización sindical que consideren conveniente, en una empresa o unidad económica pueden coexistir diversos sujetos colectivos, lo cual se conoce como *pluralidad sindical*. En virtud de esta, los sindicatos pueden ser mayoritarios o minoritarios. Los primeros grupos concentran a más de la mitad de los trabajadores (sin considerar a quienes ejercen cargos de confianza o dirección); por el contrario, el segundo grupo no reúne a la mitad más uno del universo de empleados, con la excepción de trabajadores de confianza o dirección.

2.4. Negociación colectiva

La negociación colectiva es un derecho de titularidad de la organización sindical o de los representantes de los trabajadores a falta de aquel. Es concebida como el proceso orientado a la consecución de un convenio o acuerdo colectivo; así mismo indica Ganoza (2017) que: «el fundamento principal de la existencia de la negociación colectiva como proceso y del convenio colectivo como producto, es la necesidad de equilibrar la situación dispar existente entre los trabajadores y el empleador» (p. 7).

Sintetizando la concepción de la negociación colectiva, se trata de una herramienta que busca el equilibrio entre las necesidades sociales de los trabajadores y la realidad económica del empleador.

Asimismo, está integrada por el debate y concertación del contrato colectivo, su interpretación, alcances y administración; así también sirve de base para preservar relaciones laborales positivas y tiene por finalidad materializar un convenio colectivo en el que se determinen las condiciones laborales de un determinado grupo de trabajadores.

2.4.1. Convención colectiva

Considerando lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente n.º 0008-2005-AI/TC, respecto al convenio colectivo:

Es 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. (Tribunal Constitucional, 2005. Fundamento 29)

Ahora bien, para que un convenio tenga eficacia personal general se requiere que la organización sindical pactante posea legitimidad negocial, es decir, la aptitud específica para celebrar convenios colectivos de ese alcance. Se logra, según nuestra legislación, cuando se afilia a la mayoría absoluta de trabajadores del ámbito en el que se desarrolla la negociación y al que se aplicará el convenio. En lo que a capacidad negocial concierne, es una aptitud genérica para celebrar convenios colectivos.

Entendido ello, la capacidad negocial es la facultad inherente a toda organización sindical para que sea partícipe de una negociación colectiva. La legitimidad negocial es una aptitud específica para ser parte en una negociación colectiva y suscribir el convenio colectivo con el empleador. Al respecto, Corvetto (2022) indica: «La normativa peruana ha asumido como criterio de selección para otorgar el estatus

de organización más representativa, frente a las demás que coexisten en un mismo ámbito, la consistencia numérica o afiliativa: la organización que tenga el mayor número de afiliados» (p. 61).

Hechas las precisiones anteriores, se podrá comprender la incidencia en los alcances generales o exclusivos del convenio colectivo.

3. ÓBICES EN TORNO A LOS BENEFICIARIOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

3.1. Extensión de los beneficios convencionales suscritos por sindicatos minoritarios

Una duda muy recurrente era la originada frente al descontento por incrementos salariales derivados de convenios colectivos, siempre que un sindicato minoritario sea el que logre la conquista de dichas mejoras. Hacemos esta atingencia, en tanto, respecto a los sindicatos mayoritarios, cuando estos consiguen concesiones que optimizan las condiciones remunerativas, las mismas que alcanzan, además, a los trabajadores no afiliados a la organización sindical.

Definitivamente, los alcances de un convenio suscrito por un sindicato minoritario repercuten en los trabajadores sindicalizados al mismo, empero, hasta antes de la vigencia del Decreto Supremo n.º 014-2022-TR, el cual modificó el artículo 28 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Tal limitación era relativa, toda vez que si el empleador en pleno ejercicio de su voluntad decidiera extender los beneficios a los no afiliados, podía hacerlo sin mayor cuestionamiento.

Muchas aristas giraban en torno a este dilema, puesto que la exclusividad de los beneficios convencionales de un sindicato minoritario era percibida como una clara discriminación salarial frente a los trabajadores no sindicalizados. Esta fracción de trabajadores no afiliados alegaría un trato remunerativo desigual, afianzando ello con lo establecido en el artículo 24 de la Constitución Política,

concerniente al derecho de todo trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente que le permita a él y a su familia el bienestar económico y emocional. Sin embargo, aseverar la existencia de un trato discriminatorio supone afirmar la ausencia de razones objetivas para tal diferenciación. Es por ello por lo que en la sentencia recaída en el Expediente n.º 0008-2005-AI de fecha 12 de agosto de 2005, se argumentó que la igualdad de oportunidades implica que el Estado y terceros no generen diferenciaciones irrazonables o arbitrarias, cuando de relaciones de trabajo se trate.

El análisis que se muestra a continuación enmarca la antagónica situación que antecede al Decreto Supremo n.º 014-2022-TR; en virtud de ello, ¿resulta irrazonable otorgar incrementos salariales únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato que obtuvo los beneficios?; ¿la condición de afiliado al sindicato es una causa objetiva que enmarca la diferencia salarial? Son algunas interrogantes que surgen con relación al objeto del debate. Veamos la óptica de la Corte Suprema de Justicia y del Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a tan controversial cuestión; cabe indicar que para el análisis de los sucesivos pronunciamientos se realizará un breve recorrido panorámico del conflicto que se presenta, el itinerario procesal o administrativo de la controversia para finalmente realizar ciertas precisiones desde la perspectiva de la autora.

3.1.1. Posición en contra de la exclusividad: Casación n.º 2864 - 2009 - Lima

Esta controversia se suscita entre el Sr. Ariste Peña Ríos —accionante— y la empresa Universal Textil S. A., en la cual se constituyó un sindicato minoritario bajo el nombre de «Sindicato de trabajadores de Universal Textil», con un total de doscientos nueve empleados afiliados. Sin embargo, el demandante no se encontraba afiliado a dicha organización sindical. En el año 1994, producto de una negociación colectiva, se expidió un laudo arbitral; en 1995, el mencionado sindicato suscribió un convenio colectivo. El problema surge debido a que ni en el laudo

arbitral ni en el convenio se especificaron los alcances de su aplicación, esto es, los beneficiarios. Ello motiva a que el accionante inicie un proceso judicial en contra de su empleadora, solicitando el reintegro de remuneraciones en virtud del incumplimiento del laudo arbitral del año 1994 y el convenio de 1995.

En cuanto al decurso procesal, en primera instancia se desestima la demanda debido a que, al ser la organización sindical de tipo minoritario, los incrementos pretendidos solo podrían ser reclamados por trabajadores afiliados y el accionante no ostentaba dicha condición. La sentencia de segunda instancia declaró nula la sentencia de primera instancia, ordenando que se emita nueva sentencia. Posteriormente, al emitir la segunda sentencia de primera instancia, el órgano judicial declara fundada la demanda, basándose en la ambigüedad del contenido del laudo y el convenio, ya que no establecían parámetros subjetivos, lo que implica que los beneficios solo serían accesibles a los trabajadores afiliados. Debido al recurso de apelación formulado por el accionante, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima expide la segunda sentencia de vista, la cual revoca el pronunciamiento anterior, declarando infundado lo pretendido por el actor, concluyendo que los acuerdos adoptados en el laudo y convenio únicamente corresponden a quienes se encuentren sindicalizados. De esta manera, que el recurrente interpone recurso de casación, pretendiendo en esencia se ampare el reintegro de los acuerdos contenidos en el laudo y el convenio, a pesar de no ser parte del sindicato que logró la conquista de dichos incrementos.

En este caso, la postura de la Corte Suprema de Justicia esbozó lo referido al principio de igualdad a fin de dar solución al conflicto. Precisó que:

dado el carácter normativo que el artículo 41 de la LRCT reconoce a la convención colectiva, esto es, aplicable a todos los trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito subjetivo,

y que compartan la misma calidad profesional dentro de la empresa, resultando incompatible con el citado principio de igualdad cualquier exclusión. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2009. Fundamento 9)

La casación, objeto de análisis, en primer orden, incide en la condición de igualdad en la que se encuentran trabajadores afiliados y no afiliados, puntualizando que ambos ostentan un mismo estatus: el de empleados de la empresa. Siguiendo tal línea de razonamiento, resulta oportuno verificar si el factor afiliación no reviste mayor importancia en el otorgamiento de beneficios convencionales. El extremo más evidente es quizás el aporte o la muy conocida cuota sindical; son los trabajadores sindicalizados quienes se encuentran constreñidos a cancelar el citado aporte. Se trata de una contribución que realizan los integrantes del sindicato para el cumplimiento de sus fines, mantenimiento y funcionalidad de la organización. Entonces, el descuento que a solicitud del sindicato efectuará el empleador será aplicado únicamente a los miembros de la organización sindical, descansando sobre los hombros de los trabajadores sindicalizados el peso que implica el financiamiento del sindicato. He ahí la primera particularidad entre un grupo y otro.

Otro aspecto, un tanto subjetivo, pero no menos sustancial, que permite distinguir a los afiliados de quienes decidieron no hacerlo, es el relativo a la lucha y consecución de un acuerdo por parte del sindicato que negoció. Se le resta valor al proceso de negociación de la organización sindical que trasciende a la obtención de un acuerdo. Equiparar el estatus de un empleado sindicalizado y de otro no sindicalizado implica mirar «por encima del hombro» los derechos de sindicación como pilares fundamentales del derecho colectivo y con ello menospreciar la batalla histórica a la que se ha enfrentado la clase trabajadora.

En segundo lugar, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia funda su decisión en el

artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Este precisa que el contenido del convenio colectivo obliga no solo a quienes lo suscribieron, sino a quienes se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en dicho convenio. Una interpretación literal de dicho precepto podría conducirnos a concluir que los efectos del convenio celebrado alcanzan a los trabajadores que inicien una relación laboral con la empresa, de forma posterior a la celebración del convenio, sin que la condición de afiliados revista mayor relevancia.

No obstante, el verdadero sentido del artículo 42 del citado cuerpo legal, conforme advierte Berríos (2019), sería que:

Respecto a los efectos del convenio colectivo establecido en el artículo 42 de la LCTR, (...) beneficia a tres colectivos: i) A los afiliados de la organización sindical en representación de la cual se realizó la negociación colectiva, ii) A los trabajadores que con posterioridad se afilien a dicha organización sindical, iii) En caso tenga efecto erga omnes, a todo trabajador del ámbito. (p. 19)

Dicha interpretación guardaría armonía con lo establecido por nuestro texto constitucional, el cual precisa que «(...) La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado» (Constitución Política del Perú, Art. 28, 1993).

Cabe aclarar que en el pronunciamiento en comento no se examina la posterior afiliación del actor y la negativa de su empleador de entregar los beneficios convencionales que le correspondieran (siempre que a la fecha de afiliación aún continuaran vigentes). El accionante, en esencia, reclama el pago de beneficios convencionales dada su condición de no afiliado, es decir, no se sindicalizó antes, durante o después de la celebración del laudo arbitral y convenio colectivo.

Además, la ambigüedad del laudo arbitral fue otro de los factores que permitió a la Corte Suprema de Justicia amparar lo pretendido por el demandante. Es necesario mencionar que la imprecisión de las

cláusulas y contenido del laudo arbitral no pueden desconocer lo establecido por el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, vigente a la fecha en la que suscitó la controversia: «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» (D. S. n.º 011-92-TR, 1992). En virtud de ello, dado que el artículo 9 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo únicamente precisa que un sindicato mayoritario podrá extender los acuerdos arribados a los trabajadores no afiliados. Queda claro que el que se haya omitido precisar la exclusión de empleados no sindicalizados en los alcances del laudo arbitral, no habilitaba al demandante —que no se afilió durante la relación laboral— a percibir los beneficios convencionales.

3.1.2. Posición a favor de la exclusividad: Casación Laboral n.º 12885 - 2014 - Callao

El citado conflicto se enmarca en la demanda por pago de beneficios convencionales interpuesta por Elsa Tenorio Barrantes de Van Der Vegt —accionante— contra su empleadora Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial - CORPAC S. A. La demandante pretendía el pago de beneficios derivados de la negociación colectiva que concluyó con un laudo arbitral de fecha 3 de noviembre de 2010; cabe precisar que la aludida negociación se concretó entre la parte empleadora y el Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores de CORPAC S. A. - SITE CORPAC. De igual forma que en el análisis precedente, la demandante no se encontraba afiliada a la organización sindical; sin embargo, pretendía el reconocimiento y pago de los incrementos salariales y de escolaridad fijados en el acuerdo arribado.

El devenir procesal inició con la sentencia de primera instancia emitida por el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, el cual declara infundada la demanda interpuesta

por la accionante, descartando la vulneración del derecho de igualdad. Se precisa al respecto:

La regulación contenida en el artículo 9° del TUO de la LRCT no vulnera el principio de igualdad, por el contrario, el dispositivo legal parte de una clara situación objetiva y razonable para establecer una diferenciación en el tratamiento de los sindicatos mayoritarios y minoritarios y específicamente, en las prerrogativas que se les concede a aquellos en materia de negociación colectiva; y, por tanto, entre los efectos del convenio colectivo que suscriban uno u otro. (Corte Superior de Justicia del Callao, 2013. Fundamento 9)

Por su parte, la Sala Laboral Permanente del Callao revoca la decisión de primera instancia, declarando fundado el petitorio de la accionante. Sin embargo, se hace una precisión fundamental: «Los beneficios otorgados con carácter permanente en el Laudo Arbitral de fecha tres de noviembre de dos mil diez, le corresponden a la actora únicamente desde su afiliación al Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores de CORPAC S. A.» (Sala Laboral Permanente del Callao, 2013. Fundamento 2).

En virtud de ello, cuando la causa es conocida por la Corte Suprema de Justicia, esta disipa las dudas aclarando que una organización sindical con representatividad limitada no puede ampliar los efectos del convenio colectivo del sindicato minoritario a los trabajadores no sindicalizados. Ello desalentaría la afiliación, en tanto serían titulares de beneficios convencionales aun cuando no hayan tenido interés de constituir una organización que defienda sus intereses.

Ahora bien, de lo interpretado se deriva que el único supuesto en el que el ordenamiento jurídico establece la expansión de alcances de una convención colectiva a todos los trabajadores de la entidad (eficacia *erga omnes*) rige cuando la organización sindical haya afiliado

a la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito. Mediante un proceso mental simple, si un trabajador no fue parte de la negociación colectiva celebrada entre la organización sindical y el empleador, al no haber estado afiliado, y mucho menos la organización ostentó representatividad por ser un sindicato minoritario, no existiría razón lógica, mucho menos objetiva, para que el trabajador no afiliado tenga cobertura de los beneficios establecidos en el laudo o el convenio (de ser el caso).

Ello, sin lugar a duda, se encuentra ligado a la representatividad sindical, mediante la cual los acuerdos contenidos en un convenio colectivo derivado de un sindicato mayoritario serán extensivos a todos los trabajadores, inclusive a los no sindicalizados. Sin embargo, un sindicato minoritario únicamente ejercerá su legitimidad negocial y representará de forma limitada a los que integren el sindicato; es decir, los alcances del convenio colectivo no surtirán efectos en el estatus económico de todos los trabajadores (Fuentes, 2023, p. 36).

3.1.3. Posición del Tribunal de Fiscalización Laboral

El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo desglosa, en su artículo 25, las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales. Asimismo, precisa en el numeral 10 del mencionado artículo aquellas conductas que afectan la libertad sindical, mencionando, entre ellas, las actuaciones del empleador que persigan promover la desafiación, y dentro de dicha clasificación considera que la extensión del otorgamiento de beneficios de naturaleza convencional a no afiliados es una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Toyama y Merzthal (2013), en cuanto a las conductas anti-sindicales, refieren: «estos actos tienen el objetivo de evitar que el sindicato pueda existir, lo que conlleva a que pueda ejercer y desplegar sus derechos buscando defender los derechos de los trabajadores a los que representan» (p. 94).

Por otra parte, Boza (2011) considera que una conducta antisindical:

Permite comprender a todo tipo de comportamiento contrario a la libertad sindical, independientemente de su motivación o del momento en que se produzca y que no hace distinción del agente infractor. De esta manera, la infracción podría provenir de actos u omisiones del poder estatal, de los particulares, o de cualquier otra entidad pública o privada. (...) En este orden de ideas, la infracción podría originarse en un acto lícito que posteriormente deviene en uno ilícito, al afectar a la libertad sindical o, incluso, no haber ocasionado daño material alguno. (p. 76)

Asimismo, podemos precisar en lo referente a las prácticas antisindicales, lo siguiente:

Los empleadores que busquen evitar que las organizaciones sindicales se conformen y/o desarrollen, pueden actuar a través de diferentes medidas, ya sean incentivos económicos, promesas de entregas de beneficios, consideraciones excepcionales, entre otros. En ese sentido, podemos considerar que, el otorgar un beneficio a los trabajadores no sindicalizados, que debería ser exclusivo para los afiliados al sindicato minoritario, vendría a ser un desincentivo para quienes no estén afiliados, pues de todas maneras se verán beneficiados. (Thomás, 2023, p. 41)

En cuanto a lo vertido por dichos autores, es pertinente destacar la primera premisa concerniente a la finalidad de los actos antisindicales, esto es, evitar que el sindicato pueda existir, lo que en buena cuenta se traduce en desincentivar a los trabajadores no sindicalizados a sindicalizarse y que quienes ya son afiliados, depongan su decisión. ¿Qué acciones deberían adoptar los empleadores para

lograr este cometido? La respuesta nos reconduce al foco de la discusión: disfrazar de insustancial a la organización sindical y, por extensión, exhibir las precarias motivaciones para la afiliación.

Hasta hace muchas décadas, podíamos restringir el catálogo de actuaciones antisindicales, siendo las más reiterativas los despidos masivos por la condición de afiliados que ostentaba cierta fracción de trabajadores. Sin embargo, en la actualidad, el empleador, de forma imperceptible y paulatina, puede conseguir, consciente o inconscientemente, que sus trabajadores opten por no sindicalizarse y que la organización sindical se reduzca en cantidad y eventualmente pierda solidez.

Lo antes mencionado permite comprender la postura del Tribunal de Fiscalización Laboral frente a las empresas que otorgan a la generalidad de trabajadores (afiliados y no afiliados) los beneficios logrados mediante pactos colectivos, cuando proceden de sindicatos minoritarios. Es así como la interpretación del artículo 25.10 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo es evidente; en primer lugar, la extensión de los beneficios convencionales constituye una práctica antisindical que pretende la desafiliación y, en segundo lugar, configuran infracciones pasibles de sanción.

Considerando dicha línea de razonamiento, cobra sentido lo manifestado por el Tribunal de Fiscalización Laboral al resolver el recurso de revisión interpuesto por Corporación Lindley S. A. contra la Resolución de Intendencia n.º 090-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 9 de julio de 2021, en la cual se determinó que el sujeto inspeccionado —Corporación Lindley S. A.— incurrió en conductas infractoras, consistentes en actos que afectan la libertad sindical, tipificada en el numeral 10 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. A modo de contexto, debemos precisar que el sujeto inspeccionado y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Arca Continental Lindley-SINATREL suscribieron el Convenio Colectivo 2015-2017; dicha organización sindical es una de las cuatro que existen en la corporación, por lo que

no afilia a la mayoría de los trabajadores de la empresa. La discusión se origina cuando la entidad inspeccionada decide otorgar el bono por cierre de pliego a los trabajadores no sindicalizados, aduciendo que no se trata de una extensión de lo pactado, sino un beneficio unilateral originado por una política remunerativa que les permite a los trabajadores, cuyas remuneraciones no se regulan por convenio colectivo, acceder a mejoras remunerativas y beneficios complementarios.

Frente a ello, el tribunal explica que, aunque sea legítimo que la Corporación Lindley S. A. procure homogeneizar las remuneraciones entre sus trabajadores no afiliados, ello no puede lograrse en desmedro del derecho a la libertad sindical positiva de los trabajadores afiliados. Asimismo, señala que: «si bien no existe una norma expresa que impida la extensión de los efectos del convenio colectivo minoritario, sí se encuentra expresamente establecido que el convenio colectivo minoritario tiene una eficacia personal limitada a sus afiliados» (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2021. Fundamento 6.20).

Por otro lado, la decisión en comento destaca que no extender el bono por cierre de pliego a trabajadores no sindicalizados y no afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Corporación Arca Continental Lindley-SINATREL constituye una diferenciación válida y objetiva, porque existe un trato desigual ante situaciones desiguales. Bajo dicha idea, considera que, por un lado, se encuentran los trabajadores sindicalizados, quienes en virtud de su lucha han llegado a un acuerdo en la negociación colectiva; por otro lado, por otro lado, están los trabajadores no afiliados al SINATREL, los cuales sin desplegar esfuerzo alguno para obtener un acuerdo logran los beneficios de este.

Finalmente, el Tribunal concluye que:

la impugnante sí ha vulnerado el principio de igualdad al haber tratado igual a trabajadores que no se encontraban en la misma situación, desconociendo el trato diferenciado, razonable y justo a los trabajadores afiliados al SINATREL, configurándose

de esa manera una vulneración a la libertad sindical. En consecuencia, al haberse probado la afectación a la libertad sindical no corresponde amparar este extremo del recurso de revisión. (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2021. Fundamento 6.38)

Dicho criterio ha sido reafirmado por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución n.º 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la cual declara infundado el recurso de revisión interpuesto contra la Resolución de Intendencia n.º 1159-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 15 de julio de 2021, por el sujeto inspeccionado LAIVE S. A. En dicha decisión, se enfatiza lo siguiente:

En el presente caso, se advierte que el status de los trabajadores sindicalizados es sustancialmente distinto al de los no sindicalizados, pues la finalidad de la sindicalización consiste precisamente, entre otros, en poder negociar colectivamente y lograr beneficios sociolaborales mayores a los que garantiza la ley o la voluntad unilateral del empleador, fin legítimo que cuenta con protección constitucional y que no es atribuible ni extensible a quienes no están afiliados a un sindicato. (Tribunal de Fiscalización Laboral, 2021. Fundamento 6.4)

Atendiendo a los argumentos vertidos por el Tribunal es evidente que considera la extensión de los beneficios convencionales como un acto de injerencia antisindical, cuya consecuencia será que los trabajadores sindicalizados cuestionen su afiliación, pues obtendrían iguales beneficios sin temor a represalias y sin pago de cuotas mensuales. Dicho esto, se colige que la intención, al menos tácita, de la corporación era desdeñar la trascendencia y mejoras obtenidas por los sindicatos y sus miembros; ello denotaría, en palabras del Tribunal de Fiscalización Laboral, una discriminación indirecta.

3.1.4. Perspectiva asumida

Es pertinente indicar que las posturas vertidas traen consigo argumentos válidos que permiten polemizar la cuestión. Pese a ello, resulta significativo lo resuelto en la Casación laboral n.º 12885-2014 - Callao y la postura expresada por el Tribunal de Fiscalización Laboral, toda vez que extender los alcances de un convenio colectivo a la totalidad de trabajadores, incluyendo a los no afiliados, minimizaría la relevancia de institutos de derecho colectivo, reduciéndolos a triviales figuras jurídicas. En esta línea, resulta imperioso considerar lo siguiente: las personas siempre buscan mejorar sus condiciones actuales y si ello implica un exiguo esfuerzo, la situación resulta aún más provocativa. Si los trabajadores pueden acceder a mayores salarios, bonificaciones más onerosas, sin ningún sacrificio, evidentemente esperarán ansiosos el momento en el cual el desafortunado grupo negocie con su empleador y los acuerdos lleguen a ellos bajo la premisa de la discriminación salarial. Entonces, optar por afiliarse a un sindicato se manifiesta como una decisión fútil y hasta peligrosa, pues eventualmente existirían represalias por parte del empleador.

Al respecto, hacer extensivos los beneficios convencionales importa tratar igual a los desiguales, cuando en el ítem previo ya se ha indicado que afiliados y no afiliados no se encuentran en condiciones semejantes. Es la propia Organización Internacional del Trabajo, la cual ha indicado que ofrecer sincrónicamente mejores condiciones laborales a trabajadores no sindicalizados arriesga la capacidad negociadora de la organización sindical, alejándose totalmente del fomento de la negociación colectiva. Este organismo expresamente considera que: «existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados» (Organización Internacional del Trabajo, 2006).

En tal sentido, en contraste con la discriminación salarial que aducen los trabajadores no sindicalizados, se evidenciaría una tipología distinta de discriminación en materia laboral, es decir, la discriminación por acción indirecta, pues: «la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de lo constitucional, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores» (Tribunal Constitucional, 2005. Fundamento 23).

Ello tácitamente vulneraría lo establecido en los artículos 2, 3 y 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en adición al artículo 4 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los cuales precisan que el derecho a la sindicalización se ejerce con absoluta libertad, esto es, sin anuencia anticipada del empleador y sin limitaciones (categorías de discriminación), enfatizando una sutil advertencia dirigida a los empleadores, en tanto pretende impedir su injerencia en el proceso de sindicalización, mediante comportamientos tendentes a coaccionar y limitar el goce de su libertad sindical.

3.1.5. Beneficios colectivos: ¿exclusividad o discriminación?:

Decreto Supremo n.º 014-2022-TR

Como ya se mencionó, en el 2022, se modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. De las reformas hechas, la que atañe al presente debate es la contenida en el artículo 28, la cual delimitó los alcances del convenio colectivo celebrado por sindicatos minoritarios, a la vez que, para interpretación de muchos, incorporó una prohibición para el empleador.

En apariencia, la dación del Decreto Supremo n.º 014-2022-TR clarificaba la nebulosa en la que se encontraba la situación referida a la extensión de beneficios contenidos en convenciones colectivas celebradas por sindicatos minoritarios; no obstante, la literalidad del reformado artículo 28 —en opinión de la autora— prevé aspectos y

fórmulas similares, es más, mantiene inmutable la problemática descrita en el apartado precedente.

Cabe decir que el nuevo precepto recoge la postura asumida en contra de la extensión de beneficios convencionales a trabajadores no sindicalizados, prescribiendo que el empleador no podría extender los alcances de convenios colectivos —implícitamente— de sindicatos minoritarios a trabajadores no incluidos en su ámbito de aplicación. En este extremo, corresponde ser observadores y detallistas, pues el legislador realiza una adición de palabras e incluye que dicha restricción operará cuando se trate de la voluntad unilateral del empleador y siempre que en el ámbito de aplicación no se encuentren aquellos empleados a los que se les pretende otorgar los beneficios. Si bien superficialmente se creería que se le niega al empleador hacer extensivos los convenios colectivos a no afiliados, ello no resulta del todo tajante, pues en contraste a lo unilateral se encuentra lo consensuado y de llegar a un acuerdo —el empleador y el sindicato minoritario— respecto a extender los beneficios, no debería existir mayor contrariedad. Es más, el artículo en comento se refiere a trabajadores no incluidos en el ámbito de aplicación del convenio; una interpretación extensiva nos arribaría a concluir que, si se introduce en el ámbito de aplicación de la convención colectiva a los no afiliados, no se materializaría una transgresión del artículo 28.

Expresado ello, la maleabilidad del Decreto Supremo n.º 014-2022-TR, las posturas disímiles de la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal de Fiscalización Laboral aplazan la determinación y posición que deben asumir los operadores jurídicos frente a la embrollada temática. Establecer una aparente prohibición no clarifica el camino, toda vez que un empleador estratégico con la finalidad de no ser sancionado puede concertar con el sindicato minoritario la extensión de los beneficios colectivos a no afiliados e incluir bilateral y expresamente en el ámbito de aplicación del convenio suscrito a la totalidad de trabajadores (sindicalizados o no).

De forma similar, Angles (2020) considera que:

La extensión de los efectos del convenio colectivo de un sindicato minoritario sería factible solo ante la existencia de dicha cláusula, por esta razón se concluye que un sindicato minoritario tendría representatividad y legitimidad negocial para extender los efectos de su convenio a los no afiliados en cumplimiento e interpretación del VIII Pleno Laboral. (p. 122)

Una perspectiva similar esboza Valdez (2020), quien menciona:

De esta forma, a nuestro modo de ver, inclusive, aunque exista un acuerdo entre las partes que realizan la negociación colectiva, ellas no tienen la potestad para que el convenio se aplique en favor de los no afiliados. Sin perjuicio de lo señalado, ello no ha sido óbice para que otros ordenamientos jurídicos regulen este supuesto buscando salvar el problema planteado. (p. 38)

Lo referido, en buena cuenta, termina sometiéndonos al escenario inicial, anterior a la vigencia del Decreto Supremo n.º 014-2022-TR: ¿exclusividad o discriminación?, ¿práctica antisindical o legítima generosidad?

3.1.6. Casación laboral n.º 01283-2020-Sullana: bosquejo de solución

Hasta el momento, de acuerdo con la casuística desarrollada por la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal de Fiscalización Laboral se advierte que cada órgano esboza análisis y decisiones opuestas. No obstante, con fecha 14 de marzo de 2023, se emite la Casación laboral n.º 01283-2020-Sullana, mediante la cual –a mi entender– la Corte Suprema de Justicia busca dar una solución a la disyuntiva referida a la extensión de beneficios convencionales de sindicatos minoritarios, sin inclinar la balanza hacia un solo lado, entiéndase: sindicalizados y no sindicalizados.

En dicho pronunciamiento, se analizan los beneficios económicos otorgados al personal no afiliado al Sindicato Único de Trabajadores de Servicios Especiales San Antonio S. A. Sucursal Perú (sindicato minoritario). Dicha organización sindical y la demandada CPVEN Servicios Petroleros S. A. C. celebraron un convenio colectivo el 15 de septiembre de 2016 y un convenio colectivo el 10 de mayo de 2017. En este se pactó entregar a los trabajadores afiliados a dicho sindicato un beneficio económico con el objeto de premiar o gratificar la participación y el apoyo en todo el proceso de la negociación; el referido beneficio se denominó «Bono por cierre de pliego». El inconveniente se suscita cuando, en forma unilateral, la demandada –de forma paralela– otorgó un beneficio patrimonial a trabajadores que no se encontraban afiliados a la organización sindical cuando se suscribieron los convenios colectivos del 15 de septiembre de 2016 y del 10 de mayo de 2017. Frente a ello, el Sindicato Único de Trabajadores de Servicios Especiales San Antonio S. A., Sucursal Perú, aduce la existencia de una conducta antisindical por discriminación indirecta en perjuicio de sus afiliados, puesto que habría derivado en una disminución de sus agremiados, no afiliación de nuevos trabajadores y un daño a su imagen.

Indicado lo anterior, el Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Sullana ampara lo solicitado por el sindicato accionante y determina que la entidad emplazada CPVEN Servicios Petroleros S. A. C. ha incurrido en una conducta antisindical. Ha discriminado sin justificación alguna a los trabajadores ordinarios sindicalizados al haber hecho extensivo el bono por cierre de pliego del 2017, bajo otra denominación, pero con el mismo monto a trabajadores ordinarios no sindicalizados. En segunda instancia, la Sala Laboral Transitoria de Sullana confirma el pronunciamiento del Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Sullana, argumentando que el bono otorgado por la empresa demandada a trabajadores no sindicalizados constituye un acto de liberalidad por parte de la empleadora, mientras que para

los trabajadores sindicalizados su no otorgamiento supone un acto de discriminación. Asimismo, ordena que a los trabajadores afiliados se les cancele también dicho beneficio económico, ya que de no hacerlo solo se estaría contribuyendo a desalentar la afiliación y actividad sindical.

Pese a que en primera y segunda instancia se determinó que la conducta de la entidad demandada calificaría como un flagrante acto antisindical, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria indica que:

no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a extender los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado el empleador es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros, pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2023. Fundamento 8)

En tal sentido, una meridiana solución, que además no acarrea una intervención excesiva de los derechos en juego: libertad sindical, libertad de empresa, derecho a la igualdad y la no discriminación, es que el empleador cuente con un sistema de compensaciones diferente aplicable solamente a los trabajadores no afiliados a ninguna organización sindical.

Conforme advierten Toyama y Torres (2017):

si se impide la extensión del convenio colectivo, los trabajadores no sindicalizados no tendrían incrementos ni aumentos (dado que la entrega de beneficios solo a los trabajadores no sindicalizados sería antisindical); esto es, el ordenamiento obligaría a los trabajadores para que se afilien al sindicato para que puedan percibir beneficios. (p. 302)

Aunado a ello, según lo referido por la Corte Suprema de Justicia, se colige que lo que persigue tal decisión es no extinguir las posibilidades de mejoras salariales a quienes no se afiliaron a una organización sindical y, por ende, no gozan de una vía de negociación salarial, en pleno ejercicio de su libertad sindical negativa. En consecuencia, el aludido tribunal considera que no existe ninguna conducta antisindical por parte de la empresa demandada.

Dicho razonamiento es compartido por Cornejo (2023), quien explica que de existir una prohibición expresa de otorgar beneficios convencionales únicamente a trabajadores sindicalizados se condenaría a quienes ejercen su libertad sindical negativa a percibir la remuneración mínima vital y los beneficios sociales de origen legal. Una solución pronta es la de diseñar un sistema de beneficios que alcance únicamente a los trabajadores no afiliados; de lo contrario, existiría una manifiesta práctica laboral y de gestión humana inadecuada (p. 258).

3.2. Beneficios convencionales para personal contratado mediante modalidades no laborales con vínculo reconocido judicialmente

Abordando otro extremo de la controversia, es conocido que los órganos judiciales se encuentran abarrotados de expedientes en los que se pretende el pago de beneficios sociales y convencionales, a través de procesos judiciales previos en los que se determinó el reconocimiento del vínculo laboral del accionante mediante la desnaturalización de la contratación civil o la invalidez de la contratación administrativa. Frente a los beneficios sociales –tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones– no existe mayor discusión, en tanto bastará determinar el récord para realizar un sencillo cálculo de los adeudos laborales. La dificultad se origina cuando el trabajador que previamente demandó la existencia de una relación laboral por simulación o fraude en su contratación, solicita el pago de beneficios derivados de convenios colectivos.

Supongamos que el locador A inició un proceso judicial en 2020, contra la empresa XYZ, exigiendo la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos desde el inicio de la prestación de servicios (2015) hasta la actualidad. Dicha causa culmina con una sentencia firme y consentida en la que se ampara su pedido. Con posterioridad, en 2023, reclama el reintegro de remuneraciones por incidencia de incrementos salariales derivados de pactos colectivos suscritos durante los años 2015 a 2019, periodo durante el que ostentaba la calidad de locador.

El ejemplo anterior intenta condensar la realidad de muchos trabajadores que laboran para una entidad bajo contrataciones que sirven de fachada para eludir responsabilidades legales que deben ser asumidas por el empleador. Ahora bien, encontramos ciertos elementos en la situación descrita: i) proceso judicial previo de reconocimiento de vínculo laboral, durante el periodo comprendido desde 2015 a 2019 y hasta la actualidad; ii) contratación de naturaleza civil durante el periodo comprendido desde el 2015 a 2019; iii) proceso judicial posterior de pago de beneficios convencionales por un periodo en el que el actor fue contratado mediante locación de servicios.

Para aclarar ciertos puntos es necesario plantearnos ciertas interrogantes: ¿la declaración de una relación laboral tiene como consecuencia directa el reconocimiento de los beneficios que por ley corresponden al régimen? Sí, al menos en lo concerniente a la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones, obviamente considerando las reglas que establece la ley para el cálculo de estos. Por otro lado, ¿la declaración de una relación laboral tiene como consecuencia directa el reconocimiento de beneficios convencionales producto de pactos colectivos suscritos durante el periodo de contratación simulada? La respuesta de la pregunta anterior nos conduciría a una rotunda afirmación respecto a esta última interrogante. En los párrafos precedentes, asumimos que los beneficios derivados de convenciones colectivas, producto de negociaciones llevadas a cabo por

organizaciones sindicales minoritarias, solo debían ser otorgados a los afiliados al sindicato. En tal sentido, ¿rechazamos el pedido planteado en el ejemplo anterior? Bajo las consideraciones expuestas previamente, de reclamarse el reintegro de beneficios convencionales por periodos en los que el ahora trabajador se encontraba contratado mediante modalidades no laborales, no podría gozar de los incrementos pretendidos.

Frente al debate manifestado, considero que la conclusión a la que arribe el órgano jurisdiccional debe gozar de un margen de flexibilidad; para ello dividamos el análisis en dos vértices: contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios.

3.2.1. Locación de servicios desnaturalizada

Tomemos en cuenta que el trabajador no impone la modalidad de contratación, simplemente asiente y suscribe un contrato, motivo por el cual no podría imputársele los efectos de una contratación simulada realizada por su empleador, muchos menos limitar el ejercicio de sus derechos por un accionar fraudulento de la entidad. Consideremos dos aspectos: i) su condición de locador y no de trabajador durante el periodo cuya contratación fue simulada; y ii) la imposibilidad de afiliarse a un sindicato por ser un locador y no un trabajador. Ambas situaciones se encuentran yuxtapuestas, siempre que al no reconocérsele la condición de trabajador a un locador, sin lugar a duda, no podrá ejercer su libertad sindical. En síntesis, la causa de estar impedido de afiliarse al sindicato no le es atribuible al actor, puesto que de no haber sido contratado por locación de servicios, habría tenido la posibilidad y decisión de afiliarse al sindicato que él considere más beneficioso.

Consideremos además una flagrante vulneración de su libertad sindical en su dimensión individual positiva, en tanto supone el derecho de todo trabajador a afiliarse a un sindicato y participar de la actividad sindical sin sufrir perjuicio alguno por ello, no gozando el actor del poder de decisión debido a un obstáculo impuesto por su empleador. Así lo esbozó de forma sucinta la Segunda Sala de Derecho

Constitucional y Social Transitoria al resolver el recurso de casación interpuesto por la entidad Banco de la Nación contra la sentencia de vista de fecha 13 de octubre de 2016, la cual revocó la emitida por el Décimo Quinto Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima y, reformándola, declaró infundada la demanda en lo referido al pago de convenio colectivo por los años 2011 y 2012, precisando:

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. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2019. Fundamento 31)

En dicho pronunciamiento, la Corte Suprema concluye que durante el periodo en el que el recurrente (de dicho proceso) se encontró imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con la entidad demandada (relación contractual civil), sí le alcanzarían los efectos de los convenios colectivos reclamados. Posteriormente, este criterio fue complementado con algunos parámetros, los que acertadamente esbozó la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la Casación

laboral n.º 15677-2019-Lima Este. En esta se analiza una situación adicional: su sindicalización con posterioridad al reconocimiento del vínculo laboral, refiriendo lo siguiente:

Décimo Sexto: Asimismo, se advierte que el demandante ha cumplido con afiliarse al sindicato SUTSERP una vez regularizada su situación laboral conforme se corrobora en la boleta del mes de junio de dos mil dieciocho que obra a fojas treinta y seis, en consecuencia, los beneficios sindicales deberán liquidarse en ejecución de sentencia, y, teniendo en cuenta además el ámbito de temporalidad establecido en las cláusulas pactadas en cada uno de los laudos arbitrales. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2022. Fundamento 16)

Trasladándonos al ejemplo inicial, el vínculo de A fue reconocido en 2019 y solicitó en 2023 los beneficios convencionales de convenios celebrados en 2015 al 2019. Para entender la postura de la Corte Suprema será necesario sumarle un elemento más a la situación: A se afilió al sindicato del que reclama los beneficios convencionales en diciembre de 2022, esto es, tres años después de que el pronunciamiento que reconocía su vínculo quedara firme y consentido.

En la línea interpretativa asumida por la Corte Suprema, frente a nuestro hipotético panorama, consideraría que el interés del recurrente no era afiliarse a una organización sindical y así defender de forma colectiva sus intereses laborales. Toda vez que tres años resulta ser un plazo excesivo para que el trabajador pueda sindicalizarse, en tanto, primigeniamente alegó como único obstáculo su condición de locador. En consecuencia, al no existir congruencia con el tiempo en el que el trabajador tuvo expedito su derecho de libertad sindical y no lo ejerció de forma debida, no sería merecedor de los beneficios convencionales que pretendía. Distinto sería si existiera relación espacio-tiempo con la regularización de su condición laboral y su oportunidad de afiliarse a la organización sindical.

3.2.2. Contratos administrativos de servicios ineficaces

Decidí desglosar por separado las referidas modalidades CAS y locación de servicios, porque no es posible equiparar los efectos de cada contratación en la controversia analizada. Por un lado, hemos dicho que la contratación civil impide la sindicalización, pues no existiría vínculo laboral formal. Asimismo, se ha precisado que, de existir un reconocimiento posterior, el trabajador podría acceder a los beneficios convencionales que pretenda, pese a que durante el periodo reclamado se encontrara como locador.

Con esa interpretación general, por ejemplo, la Corte Superior de Justicia de Piura abordaba controversias semejantes, indicando que, al haberse determinado la existencia de una relación laboral, los beneficios convencionales debían ser otorgados:

14. Por lo tanto, al haberse reconocido que el demandante Chávez López es un trabajador del régimen laboral de la actividad privada con contrato a plazo indeterminado por el periodo del 15 de julio al 31 de diciembre de 2011, y que además, según el informe n.º 526-2019-MDC-SGRH-ESC. yARCH, de fecha 19 de agosto de 2019 (página 105), el demandante laboró del 26 de junio de 2012 al 15 de octubre de 2012 y del 22 de diciembre de 2014 hasta la actualidad, le corresponden los incrementos remunerativos y beneficios colaterales derivados de convenciones colectivas de trabajo celebradas entre el Sindicato de Obreros Municipales y la Municipalidad Distrital de Castilla, de conformidad con el artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. (Sala Laboral Permanente de Piura, 2020. Fundamento 14)

Sin embargo, situación distinta es la que se presenta con quienes ingresan a laborar a una entidad mediante Contratos Administrativos de Servicios, siempre que su libertad sindical nunca se vio restringida.

Es de pleno conocimiento que los trabajadores CAS tienen habilitado su derecho a escoger si desean formar parte de una organización sindical o no, y de hacerlo poder elegir el sindicato que consideren conveniente. Así, conforme lo establece el Decreto Legislativo n.º 1057, los Contratos Administrativos de Servicios permiten que quienes se encuentren sujetos a dicho régimen tengan derecho: «A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias». En virtud de ello, aducir el no reconocimiento de una relación laboral –por ejemplo, bajo el régimen de la actividad privada– como óbice para ejercer su libertad sindical, no tendría asidero jurídico.

En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia clarifica y puntualiza ciertas particularidades, indicando:

Décimo: De lo expuesto, podemos apreciar que los trabajadores del régimen de la contratación administrativa de servicios a partir de la fecha de publicación de la norma referida quedaron habilitados para afiliarse al sindicato de su preferencia dentro de una entidad pública.

Ahora bien, para el caso que no ocupa el actor tuvo la posibilidad de ejercer su derecho de libertad sindical y afiliarse al sindicato de su elección para así percibir los beneficios convencionales correspondientes; sin embargo, no ejerció dicha prerrogativa y se mantuvo como un trabajador común. Escenario que nos lleva a determinar, que al no pertenecer a ninguna organización sindical no tiene derecho a percibir los beneficios que ahora reclama, máxime si omitió su afiliación pese a que tuvo oportunidad de hacerlo. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2019. Fundamento 10)

Explicado ello, remitiéndonos una vez más a nuestra situación ficta inicial, pero variando la contratación, ahora A fue contratado durante el 2015 a 2019 mediante contratos administrativos de servicios. Entonces, si el vínculo de A fue reconocido en 2019 y solicitó en 2023 los beneficios convencionales de convenios celebrados en el año 2015 al 2019, A se afilió al sindicato del que reclama los beneficios convencionales en diciembre de 2019, esto es, un mes después de que el pronunciamiento que reconocía su vínculo quedara firme y consentido. Observamos una conexión entre la fecha de reconocimiento y de afiliación al sindicato; no obstante, al haber laborado mediante contratos administrativos de servicios pudo sindicalizarse desde el inicio de su relación laboral; consecuentemente, el pago de beneficios convencionales no podría ser amparado.

Un punto importante es mencionar que en el caso del Distrito Judicial de Piura, ahora, esta postura es la imperante, cuando de beneficios convencionales de extrabajadores CAS concierne; así, el esbozado criterio ha sido acogido por la Sala Laboral Permanente de Piura, cuando –invocando lo resuelto por la Corte Suprema– precisa:

Efectivamente, entre mayo del 2015 y octubre del 2018, el demandante estaba vinculado a la Municipalidad demandada, a través de Contratos Administrativos de Servicios – CAS regulado por el D. Leg. 1057, por lo que su capacidad de ejercer su libertad sindical no estaba afectada como ocurre en el caso de los locadores de servicios; así fluye del artículo 6 del D. Leg. 1057 modificado por el artículo 2 de la Ley n.º 29849, publicada el 06 de abril del 2012. (Sala Laboral Permanente de Piura, 2023. Fundamento 39)

4. CONCLUSIONES

Como se ha podido desglosar, la libertad sindical y la negociación colectiva son medios que persiguen limitar el poder del empleador y se manifiestan como mecanismos de defensa ante eventuales arbitrariedades contra la masa trabajadora. Asimismo, el abuso de las grandes empresas y la incipiente organización de los empleados permitieron gestar el derecho del trabajo. Principalmente, la lucha colectiva es la que hoy permite a los ciudadanos gozar de una jornada laboral adecuada, un salario justo y condiciones laborales oportunas.

Concluimos que el otorgamiento de beneficios de naturaleza convencional es exclusivo de trabajadores afiliados, puesto que el estatus jurídico de ellos es diametralmente distinto de quienes optan por no formar parte de una organización sindical. Es así como el criterio de afiliación es un factor diferenciador y siendo que la decisión de afiliarse a una organización sindical forma parte del contenido de la libertad sindical, se estaría desalentando la sindicación de la masa trabajadora.

Aunado a ello, determinamos que establecer la condición excluyente que impida acceder a beneficios convencionales a trabajadores que no se encuentren sindicalizados no se manifiesta como un acto de discriminación salarial, puesto que existe una causa válida y justificación objetiva para tal distinción. En tanto, otorgar beneficios que emanan de convenios colectivos a la totalidad de trabajadores, genera daños colaterales; es decir, si los trabajadores desestiman la importancia de constituir un sindicato o formar parte de él, encontraremos una organización sindical disminuida en número y por extensión escaso en fuerza, lo que eventualmente impedirá materializar, por ejemplo, el derecho de huelga que también les asiste.

Por otro lado, se concluye que en lo concerniente a los trabajadores contratados bajo modalidades civiles o administrativas pueden acceder a beneficios convencionales cuando –dada su posición

contractual— no era posible su afiliación. Por consiguiente, no corresponde responsabilizarlos por la modalidad en la que iniciaron la prestación de servicios, existiendo un margen de flexibilidad y criterios de temporalidad que el juzgador debe considerar dependiendo de la modalidad contractual del actor que judicialice su controversia, criterios que la Corte Suprema de Justicia viene perfeccionando, posturas que sirven de sustento y son acogidas, por citar un ejemplo, en el Distrito Judicial de Piura.

En consecuencia, resulta crucial orientar acciones —decisiones y criterios jurisprudenciales— que permitan el fomento y promoción de la libertad sindical y no posturas que desalienten el derecho de sindicación o que generen que los trabajadores dimitan de incorporarse a una organización sindical al no hallar cambios trascendentales en su afiliación.

REFERENCIAS

- Angles, G. H. (2020). La extensión de los efectos del convenio colectivo frente a la representatividad negocial limitada de los sindicatos minoritarios en el Perú. *Soluciones Laborales para el sector privado*, (146), 116-125. <https://es.scribd.com/document/701633564/Und-I-La-extension-de-los-efectos-del-convenio-colectivo-frente-a-la-representatividad-negocial-de-los-sindicatos-minoritarios>
- Berrios, L. K. (2019). *El derecho a la sindicalización, negociación y huelga, de los trabajadores de dirección y de confianza en el sector privado en el Perú- año 2019*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el de Segunda Especialidad en el Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16059/BERRIOS_SOTO_LIZET_KARINA.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Boza, G. (2011). Lecciones de Derecho del Trabajo. [https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CE-Tribunal-Constitucional/files/postulantes/exp055/6.boza_\(2011\)._lecciones_de_derecho_del_trabajo_\(fondo_editorial_pucpcompresse d.pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2020/CE-Tribunal-Constitucional/files/postulantes/exp055/6.boza_(2011)._lecciones_de_derecho_del_trabajo_(fondo_editorial_pucpcompresse d.pdf)
- Casación n.º 2864 - 2009 - Lima (2011). Corte Suprema de Justicia de la República (30 de marzo de 2011).
- Casación n.º 4009-2017 - Lima (2019). Corte Suprema de Justicia de la República (16 de abril de 2019).
- Casación n.º 4358-2019 - Lima (2019). Corte Suprema de Justicia de la República (21 de septiembre de 2020).
- Casación n.º 15677-2019 - Lima Este (2022). Corte Suprema de Justicia de la República (14 de julio de 2022).
- Casación n.º 01283-2020-Sullana (2023). Corte Suprema de Justicia de la República (14 de marzo de 2023).
- Constitución Política del Perú [Const.]. Art. 28 (29 de diciembre de 1993) <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>
- Cornejo, C. (2023). Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados: ¿buscando o eludiendo la igualdad? *Revista LABOREM*. 20(27), 245-267. <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/38>
- Corvetto, A. F. (2022). *Ámbito de aplicación subjetivo de convenios colectivos negociados con sindicatos mayoritarios y minoritarios en el régimen común de la actividad privada*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11463/corvetto_saf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Decreto Supremo n.º 011-92-TR. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. *Diario Oficial El Peruano* (15 de octubre de 1992). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H756295>

- Ermida, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Revista de Derecho PUCP*, (68), 33-61. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/issue/view/333>
- Expediente n.º 0008-2005-AI/TC-Lima. Tribunal Constitucional (12 de agosto de 2005).
- Expediente n.º 01071-2013-0-0701-JR-LA-02. (2015). Corte Superior de Justicia del Callao (28 de agosto de 2015).
- Expediente n.º 02457-2022-0-2001-JR-LA-08. (2023). Corte Superior de Justicia de Piura (18 de agosto de 2023).
- Expediente n.º 03203-2019-0-2001-JR-LA-06. (2020). Corte Superior de Justicia de Piura (20 de agosto de 2020).
- Fuentes, E. A. (2023). *Informe Jurídico sobre la Resolución de Sala Plena n.º 009-2022-SUNAFIL/TFL, precedente vinculante sobre la extensión de beneficios de convenio colectivo de sindicato minoritario*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25683/FUENTES_RIVERA_BERROCAL_EMILY_ALEXANDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ganoza, M. P. (2017). *La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no sindicalizados*. [Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8393>
- Núñez, P. (2013). *La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano*. [Tesis para optar por el título de abogado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5124>

- Organización Internacional del Trabajo. (2006). La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm
- Resolución n.º 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Tribunal de Fiscalización Laboral (12 de octubre de 2021)
- Resolución n.º 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Tribunal de Fiscalización Laboral (13 de diciembre de 2021) <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/02/Resolucion-640-2021-Sunafil-TFL-Primera-Sala-LPDerecho.pdf>
- Siguas, J. D. (2022). *Protección de los derechos de negociación colectiva y huelga en las redes empresariales y los grupos de empresas. Posibles respuestas desde la jurisprudencia*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el Título de Abogada, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24123/SIGUAS_HERNANDEZ_JUAN_DANIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thomas, L. (2023). *Informe sobre Expediente de Relevancia Jurídica n.º 24476-2014-0-1801-JR-LA-04*. [Trabajo de Suficiencia Profesional para obtener el Título de Abogada que presenta, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25731/THOMAS_MORALES_LUCERO%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toyama, J. y Merzthal, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, (40), 87-100. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/12791>

- Toyama, J. y Torres, A. (2017). Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios. *Revistas IUS ET VERITAS*, (55), 284-302. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19772>
- Valdez, W. G. (2020). *La extensión de convenios colectivos celebrados con sindicatos minoritarios en el Perú*. [Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19680>
- Villavicencio, A. (prólogo de Neves, J.) (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%9A-2010-FINAL.pdf>

Financiamiento

Autofinanciado.

Conflicto de interés

La autora declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría

La contribución se ha dado en todos los aspectos del artículo, al ser el único autor.

Biografía del autor

María Isabel Martínez Rivera es abogada, graduada y titulada en la Universidad Nacional de Piura (UNP), egresada de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres. Es conciliadora extrajudicial acreditada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. En el año 2023, la revista *AEQUITAS* de la Corte Superior de Justicia de Piura publicó un artículo de su autoría

titulado: «Nueva Ley Procesal de Trabajo: fundamentos e innovaciones en el quehacer judicial».

Correspondencia

mmartinezri0411@gmail.com