



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

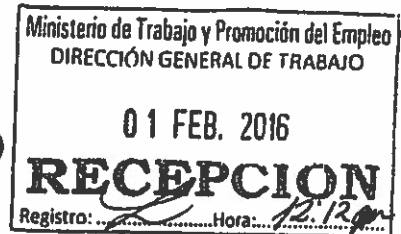
INFORME N° 12 -2016-MTPE/2/14.1

Para: Juan Carlos Gutiérrez Azabache
Director General de Trabajo

De: Víctor Renato Sarzo Tamayo
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)

Fecha: 01 de febrero de 2016

Referencia: H.R N° 138557-2015-EXT



Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, asimismo, remitirle la respuesta a la consulta formulada por el Sindicato de Tripulantes de Cabina LAN PERÚ – STCLP a la Dirección General de Trabajo.

I. ANTECEDENTES

Mediante el documento de la referencia, el mencionado sindicato solicita emitir opinión técnica con relación a la bonificación por cierre de pliego. En ese sentido, consulta lo siguiente:

- a) ¿A qué se define como bonificación por cierre de pliego de reclamos?
- b) ¿Corresponde el pago de dicha bonificación a los trabajadores no afiliados al sindicato?

Ahora bien, conforme al artículo 49, literal c, del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF), aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2014-TR, la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo tiene dentro de sus funciones la emisión de opinión técnica especializada en materia de trabajo, lo que implica la posibilidad de pronunciarse emitiendo criterios generales sobre materias comprendidas en la legislación laboral. No obstante, la opinión técnica contenida en el presente documento de ninguna manera produce efectos jurídicos sobre los administrados que la solicitan, al no resolver casos concretos que corresponden a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo al marco legal.

En dicho contexto, a continuación pasamos a detallar nuestras consideraciones respecto de la consulta efectuada por el Sindicato de Tripulantes de Cabina LAN PERÚ., dentro del marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2014-TR.

III. ANÁLISIS

A fin de ahondar en el concepto de bonificación por cierre de pliego, cabe recordar que conforme al artículo 7 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En esa línea, el referido artículo 19, literal a, menciona que no se consideran remuneraciones computables las "[g]ratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral. Se incluye en este concepto a la bonificación por cierre de pliego".

Sobre la base de ello, opinamos que la bonificación por cierre de pliego es un concepto no remunerativo, otorgado por el empleador y percibido por los trabajadores, cuyo pago se realiza con motivo de haber cumplido el objetivo principal de la negociación colectiva, esto es arribar a un producto negocial.

Por otra parte, cabe indicar que las controversias derivadas de la interpretación de las cláusulas que constan en los convenios colectivos, como por ejemplo, si corresponde o no el pago de la bonificación por cierre de pliego a los no afiliados al sindicato, son resueltas por los órganos jurisdiccionales correspondientes. En efecto, de acuerdo al artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, los jueces laborales interpretan toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos.

Sin perjuicio de ello, informamos, de manera general, que para evaluar la extensión de los beneficios previstos en los convenios colectivos para los trabajadores no afiliados al sindicato, importa considerar la eficacia del convenio colectivo.

A criterio de Boza, dicha eficacia "alude, en sentido estricto, a la aplicación del convenio colectivo a todos o parte de los sujetos representados en la negociación por los agentes negociadores, en función, precisamente, del grado de representatividad de los mismos".¹ Así, la eficacia de un convenio colectivo puede ser general (si rige para todos, los afiliados o no a la organización sindical que lo suscribe) o limitada (si rige sólo para los afiliados a dicha organización sindical).²

¹ BOZA PRO, Guillermo. Lecciones de Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, pp.126-127.

² NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, p. 90.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

En esa línea, corresponde traer a colación las reglas de representatividad sindical previstas en los artículos 9 y 46 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, lo cuales señalan lo siguiente:

"Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

(...)

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

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia."

Igualmente, cabe informar que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido en las sentencias de casación N° 2864-2009-LIMA y N° 11477-2013-CALLAO que, en razón al carácter vinculante del convenio colectivo, así como en aplicación del principio constitucional de igualdad, los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario se extienden a los trabajadores no sindicalizados. No obstante, este criterio no constituye un precedente vinculante, por lo que resulta posible que un juez eventualmente se aparte de él de forma motivada.

5. CONCLUSIONES

Conforme a lo expuesto en el presente informe, se considera que la bonificación por cierre de pliego constituye un concepto no remunerativo, otorgado por el empleador y percibido por los trabajadores, cuyo pago se realiza con motivo de haber cumplido el objetivo principal de la negociación colectiva, esto es arribar a un producto negocial.





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

*"Año de la consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

De otro lado, se debe tener en cuenta que las controversias derivadas de la interpretación de las cláusulas que constan en los convenios colectivos se resuelven en las instancias jurisdiccionales correspondientes.

Sin perjuicio de ello, informamos, de manera general, que para evaluar la extensión de los beneficios previstos en los convenios colectivos para los trabajadores no afiliados al sindicato, importa considerar la eficacia del convenio colectivo.

Finalmente, ponemos a conocimiento suyo que existen sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la República que establecen la extensión, a favor de los trabajadores no sindicalizados, de los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario en la respectiva negociación colectiva; sin embargo, este criterio no constituye un precedente vinculante.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente,

.....
RENATO SARZO TAMAYO
Director de Políticas y Normativa de Trabajo (e)
Dirección General de Trabajo