

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

Sumilla. Las Cláusulas normativas, son aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.

Lima, catorce de julio de dos mil veinticinco.

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

Vista la causa número nueve mil quinientos noventa y uno guión dos mil veintitrés guión Lima, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO.

Se trata del recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Municipalidad Metropolitana de Lima**, contra la sentencia de vista de fecha veintinueve de setiembre de dos mil veintidós, a través de la cual se **revocó** la sentencia de primera instancia de fecha dieciséis de julio de dos mil veintidós, que declaró infundada la demanda; y, **reformándola** la declararon **fundada en parte**.

CAUSALES DEL RECURSO.

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiocho de junio de dos mil veinticuatro, **por la causal de infracción normativa de los artículos 41 y 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, y del artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 011-92-TR.** Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

CONSIDERANDO:

ANTECEDENTES DEL CASO.

PRIMERO. A fin de evaluar la infracción reseñada precedentemente, es necesario resumir el decurso del proceso:

1.1. Demanda Laboral. Conforme se aprecia de la demanda de fecha dos de julio de dos mil veintiuno, el accionante pretende: **a)** se ordene el pago de beneficios sociales económicos convencionales otorgados por los convenios colectivos y laudos arbitrales celebrados con el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipalidad de Lima – Sitraoml, con la Municipalidad Metropolitana de Lima, entre los años 2013, 2014, 2015 y periodos 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020; **b)** se abone los conceptos de carácter remunerativo y permanente a partir de junio del 2021 en adelante como el racionamiento (2 Remuneración Mínima Vital), movilidad (1.5 Remuneración Mínima Vital), y pre escolaridad (1 Remuneración Mínima Vital), provenientes del Laudo Arbitral de febrero de dos mil catorce, los cuales deberán consignarse en su boleta de pago; más intereses legales y costos del proceso; sosteniendo básicamente, que es trabajador permanente de la entidad demandada desde el diez de setiembre de dos mil trece, reconocido mediante proceso judicial con calidad de cosa juzgada, prestando labores como obrero permanente bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728; a pesar de la condición de obrero permanente, la demandada le ha privado del pago de beneficios sociales y sindicales reclamados, contenidos en los Laudos Arbitrales del Sindicato de Trabajadores Obreros Municipalidad de Lima – Sitraoml, el cual es un sindicato mayoritario, por lo que le corresponden los beneficios laboral como obrero municipal, incluso si no está afiliado.

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

El demandante añade que estuvo bajo Contratos Administrativos de Servicios – CAS desnaturalizados, lo que le impidió afiliarse al sindicato en un inicio, a pesar de la normativa que permita la sindicalización de trabajadores CAS a partir de 2011; se afilió al Sitraoml en agosto del 2019 y la carga de la prueba de acreditar si el sindicato es mayoritario o minoritario corresponde a la parte demandada.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Noveno Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha dieciséis de junio de dos mil veintidós, declaró **infundada** la demanda; argumentando principalmente que no se acreditó que el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipalidad de Lima – Sitraoml, tuviera la calidad de sindicato mayoritario y la emplazada demostró que existen siete sindicatos mixtos y que ninguno ha sido reconocido como mayoritario por la autoridad competente; y a pesar que la relación laboral del actor fue reconocida como a tiempo indeterminado bajo el régimen privado, estuvo bajo contratos administrativos de servicios desde el inicio, siendo que los trabajadores CAS tenían derecho a constituir organizaciones sindicales y afiliarse a ellas desde el veintisiete de julio de dos mil once, con la emisión del Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, por lo que el demandante podía afiliarse al sindicato cuando estaba bajo el régimen de contratos administrativos de servicios.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de vista de fecha veintinueve de setiembre de dos mil veintidós, **revocó** la sentencia de primera instancia, que declaró infundado la demanda; y, **reformándola** la declararon **fundada en parte**; **ordenando** que la demandada pague al demandante la suma de S/ 58,746.00 soles, por concepto de beneficios sindicales desde octubre de 2019 a diciembre del 2020, así como los

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

beneficios sindicales (racionamiento, movilidad y pre escolaridad); más el pago de intereses legales a liquidarse en ejecución de sentencia, fijando el pago de costos, sin costas; precisando como fundamento que, aunque se presentaron documentos sobre la cantidad de obreros y afiliados al Sitraoml, estos no son suficientes para demostrar que el Sitraoml, es un sindicato mayoritario; además un informe de la Municipalidad Metropolitana de Lima (no tachado por el demandante) indica que la entidad no tiene un sindicato mayoritario, por lo que no se acredita que el Sitraoml tenga dicha condición de mayoritario, no siendo posible aplicar el artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, para extender los beneficios sindicales a todos los trabajadores no afiliados.

El Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, publicado el 26 de julio de 2011, estableció el derecho a la sindicalización de los trabajadores CAS, dado que el accionante tuvo la posibilidad de afiliarse al sindicato desde agosto de 2011, pero este se afilió al Sitraoml en octubre de 2019, no le corresponden los beneficios colectivos de los laudos arbitrales por el periodo de 2013 hasta setiembre de 2019; solo corresponden los beneficios convencionales desde octubre de 2019 hasta diciembre de 2020 (fecha máxima de la demanda), correspondiéndole otorgar beneficios convencionales del Laudo 2015 (carácter permanente para obreros permanentes: cierre de pliego, bonificación por escolaridad y velas de consumo e incremento de remuneraciones) y otorga la suma de S/ 10,625.00 soles por dicho concepto (con descuentos de lo ya abonado).

Asimismo, se otorgó los conceptos permanentes del Laudo Arbitral 2014 (racionamiento 2 remuneración mínima vital, movilidad 1.5 remuneración mínima vital y pre escolaridad 1 remuneración mínima vital) actualizados con los incrementos del Laudo 2015 desde el 21 de junio del 2021 hasta

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

setiembre de 2022 (fecha de emisión de la sentencia de segunda instancia), con descuentos de lo ya abonado, otorgándole la suma de S/ 48,124.00 soles.

INFRACCIÓN NORMATIVA.

SEGUNDO. La infracción normativa se puede conceptualizar como la afectación a las disposiciones legales en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación.

DISPOSITIVOS NORMATIVOS EN CONTROVERSIA.

TERCERO. Respecto al Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se señala:

***Artículo 41.-** Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.*

Solo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

***Artículo 42.-** La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con*

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

El Decreto Supremo N.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la misma señala:

Artículo 29.- *En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.*

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

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

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

CUARTO. En el caso de autos, se tienen como hechos probados, los siguientes:

4.1. En el Expediente N.º 14091-2017-0-1801-JR-LA-05 se emitió sentencia judicial reconociéndose a la parte demandante la condición de obrero permanente con vínculo de naturaleza indeterminada sujeta al régimen laboral privado del Decreto Legislativo N.º 728, desde el 10 de setiembre de 2013 en adelante; pronunciamiento que fue confirmada por la Sala Superior.

4.2. El trabajador demandante se desempeña como sereno municipal de la entidad demandante.

4.3. El actor no se afilió a ningún sindicato hasta octubre de 2019.

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

4.4. En autos se acreditó la existencia de siete sindicatos en la Municipalidad Metropolitana de Lima.

SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO.

QUINTO. Nuestra Constitución Política fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales que pudieran surgir,¹ siendo una de las formas de solución pacífica que promueve el estado la negociación colectiva que sirven para crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto a los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

En ese sentido, la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado el cual implica que los acuerdos arribados en el procedimiento de negociación y estipulados en el convenio colectivo obligan a las partes que los suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se convino y a quienes les resulte aplicable; así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la celebración del pacto colectivo en las empresas partícipes del mismo.²

CLÁUSULAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

SEXTO. En el ámbito de los Convenios Colectivos, nuestro ordenamiento establece la existencia no solo de cláusulas obligacionales; sino que también existen cláusulas delimitadoras y cláusulas de naturaleza normativa, con eficacia erga omnes.

¹ Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

² Artículo 42 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo

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

**CASACIÓN N.º 9591-2023
LIMA
PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

Las cláusulas delimitadoras, como prescribe el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 011-92-TR, "(...) *Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo*".

En este sentido, a partir de estas cláusulas delimitadoras, las partes negociadoras pueden ponerse de acuerdo, extendiendo o restringiendo el ámbito y vigencia de las obligaciones derivadas del Convenio Colectivo.

Las cláusulas normativas, son aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas³.

Es decir, en el caso de las cláusulas obligaciones y delimitadoras, entiende esta Sala Suprema que son aplicables los criterios de interpretación de los negocios jurídicos, tales como la buena fe, la común intención de las partes, entre otros, previstos en el Código Civil.

SÉTIMO. Sobre este tema el Tercer Pleno Laboral Supremo en referencia al criterio de aplicación del artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR acordó lo siguiente:

³ Sobre las Cláusulas normativas el TUO de la LRCT, prescribe lo siguiente:

Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N.º 011-92- TR.

OCTAVO. Dada la naturaleza especial de las cláusulas de naturaleza normativa, considera esta Sala Suprema que estas cláusulas deben ser interpretadas siguiendo los criterios o métodos de la interpretación jurídica y observando el principio de la interpretación más favorable al trabajador, consagrado por el literal c) del artículo 26 de la Constitución y lo desarrollado al respecto por el Tribunal Constitucional.⁴

No obstante, en el caso de las cláusulas obligaciones y delimitadoras, entiende esta Sala Suprema que son aplicables los criterios de interpretación de los negocios jurídicos, tales como la buena fe, la común intención de las partes, entre otros previstos en el Código Civil.⁵

⁴ Constitución de 1993 Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

(...)

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.
STC Exp. N.º 0008-2005-AI/TC.

“[...] El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a cuatro consideraciones, que son: a) Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos. b) Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional. c) Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador. d) Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicar el sentido más favorable al trabajador [...]”.

⁵ Código Civil

Título IV: Interpretación del acto jurídico

Artículo 168.- Interpretación objetiva El acto jurídico debe ser interpretado de acuerdo con lo que se haya expresado en él y según el principio de la buena fe.

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

NOVENO. Asimismo, debemos señalar que la vigencia del convenio colectivo siempre será de un año **cuando no se haya establecido por acuerdo de las partes** y ante cualquier divergencia de estas deben ser analizadas dentro de los parámetros de interpretación de los convenios colectivos desarrollados precedentemente.

DÉCIMO. En el caso de autos, la parte recurrente ha señalado como argumentos de su recurso lo siguiente:

10.1. La sentencia de vista habría interpretado erróneamente el principio de pluralidad sindical y el sistema de mayor representación, aunque existe pluralidad sindical (varios sindicatos en una empresa), la legislación reconoce a la organización con mayoría absoluta de trabajadores para la negociación colectiva.

10.2. Las cláusulas delimitadoras de los convenios colectivos, que definen el alcance de los beneficios, no pueden obligar a trabajadores no sindicalizados a contribuir si se benefician, a menos que la ley lo prevea; sin embargo, los trabajadores no sindicalizados no pueden reclamar derechos derivados de convenios colectivos si estos los excluyen.

10.3. Si la sentencia hubiera aplicado correctamente estos artículos infringidos, la decisión sobre los beneficios sindicales habría sido diferente, además la afiliación sindical es voluntaria y que si el demandante no estaba afiliado al Sitraoml (que no era mayoritario), no debería acceder a ciertos beneficios si no se cumplían las condiciones.

Artículo 169.- Interpretación sistemática Las cláusulas de los actos jurídicos se interpretan las unas por medio de las otras, atribuyéndose a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.

Artículo 170.- Interpretación integral Las expresiones que tengan varios sentidos deben entenderse en el más adecuado a la naturaleza y al objeto del acto.

Artículo 1362.- Buena Fe Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes.

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

DÉCIMO PRIMERO. En relación a lo argumentado por la parte recurrente sobre la interpretación errónea del principio de pluralidad sindical y el sistema de mayor representación, la Sala de mérito ha acogido sus argumentos, precisando que, aunque se presentaron documentos sobre la cantidad de obreros y afiliados al Sitraoml, estos no son suficientes para demostrar que el Sitraoml es un sindicato mayoritario; además, el informe de la Municipalidad Metropolitana de Lima (no tachado por el demandante) indica que la entidad no tiene un sindicato mayoritario y al no acreditarse que el referido sindicato sea mayoritario, no es posible aplicar el artículo 9 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR para extender los beneficios sindicales a todos los trabajadores no afiliados.

Además, el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, publicado el 26 de julio de 2011, estableció el derecho a la sindicalización de los trabajadores CAS y dado que el actor tuvo la posibilidad de afiliarse al sindicato desde agosto de 2011, pero solo se afilió al Sitraoml en octubre de 2019, no le corresponden los beneficios colectivos de los laudos arbitrales por el periodo de 2013 hasta setiembre de 2019; por tanto, el argumento de la Municipalidad casante deviene en infundado, pues el Tribunal Superior ha determinado que el referido sindicato no tiene la calidad de mayoritario.

DÉCIMO SEGUNDO. Sin embargo, el centro de la controversia se centra en el otorgamiento de los beneficios convencionales otorgados al demandante desde octubre de 2019 hasta diciembre de 2020 (fecha de la demanda), por los beneficios convencionales otorgados por el Laudo Arbitral de 2015 (al haber establecido el “carácter permanente” de los beneficios de cierre de pliego, bonificación por escolaridad, vales de consumo e incremento de remuneraciones para obreros permanentes); así, como también los “conceptos permanentes” del Laudo Arbitral de 2014 (racionamiento 2 RMV, movilidad 1.5 RMV y pre

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

escolaridad 1 RMV), actualizados con los incrementos del Laudo 2015, desde el 21 de junio de 2021 hasta setiembre de 2022 (fecha de emisión de la sentencia de segunda instancia.

DÉCIMO TERCERO. Bajo dicho problema jurídico, este Supremo Tribunal, entiende que las disposiciones del convenio colectivo (origen arbitral) permanecen vigentes hasta que sean derogadas por otro convenio colectivo, **mientras que, en el caso de disposiciones permanentes, el nuevo convenio colectivo no afectará a dichas disposiciones, salvo que sean expresamente modificadas o derogadas⁶.**

DÉCIMO CUARTO. El artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR, prevé que **las cláusulas normativas se incorporan automáticamente a los contratos de trabajo**, y siendo que en el caso de autos, los beneficios colectivos dispuestos por los Laudos Arbitrales del 2014 y 2015, modificaron el contrato de trabajo del trabajador demandante, entonces constituyen cláusulas normativas, cuya vigencia debe interpretarse como una norma jurídica, consecuentemente, y conforme lo han determinado y sustentado la instancia de mérito, la interpretación de dichas cláusulas normativas deben preservar los principios constitucionales de irrenunciabilidad de derechos y progresión de derechos laborales.

Consecuentemente, no corresponde aplicar, para efectos de la vigencia de la cláusula, el plazo de un año, previsto en el literal c) del artículo 43 del Decreto

⁶ Artículo 30.- Vigencia de las cláusulas de la convención colectiva Las cláusulas de la convención colectiva de trabajo continúan rigiendo mientras no entre en vigencia una convención colectiva posterior. La entrada en vigencia de una nueva convención colectiva no afecta la vigencia de las cláusulas permanentes, salvo que estas hayan sido modificadas o derogadas expresamente.

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

CASACIÓN N.º 9591-2023

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

Supremo N.º 10-2003-TR, el cual establece que: “*Rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un año.*”

Por lo tanto, la Sala Superior al resolver la *litis* no ha incurrido en la infracción normativa de los artículos 41 y 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, y del artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 011-92-TR que se denuncia, la cual deviene en **infundada**.

DECISIÓN:

Por los fundamentos expuestos, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Municipalidad Metropolitana de Lima**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veintinueve de setiembre de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “*El Peruano*”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Eduardo Matienzo Pizarro contra la Municipalidad Metropolitana de Lima, sobre pago de beneficios económicos; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CASTILLO LEÓN

BELTRÁN PACHECO

YALÁN LEAL

JIMÉNEZ LA ROSA

Fsy/Cgv