ATMIRE

Title	Libertad sindical positiva como condición de acceso a beneficios convencionales: Casación Laboral N.° 22288-2021 Lima
Item Type	https://purl.org/coar/resource_type/c_7a1f
Authors	Capillo Quispe, Carla Estrella;Janampa Matta, Esmeralda Guadalupe
Publisher	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)
Rights	https://purl.org/coar/access_right/c_abf2
Download date	2026-11-27 15:14:04
Item License	https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/
Link to Item	https://hdl.handle.net/10757/690935

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE DERECHO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

Libertad sindical positiva como condición de acceso a beneficios convencionales: Casación Laboral N.° 22288-2021 Lima

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Abogado

AUTOR(ES)

Capillo Quispe, Carla Estrella	0009-0008-7808-9865
Janampa Matta, Esmeralda Guadalupe	0009-0003-3160-7569

ASESOR(ES)

Valdivia Chicata, Ricardo Daniel	0000-0002-2266-0806

Lima, 26 de junio de 2026

Dedicatoria

Dedico el presente Trabajo de Suficiencia Profesional a mis padres, por su amor, esfuerzo y confianza a lo largo de mi proceso de formación personal y académica.

Finalmente, dedico este trabajo a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron en mi crecimiento académico y profesional, impulsándome a culminar esta etapa tan importante de mi vida.

Agradecimientos:

Agradezco a Dios, por haberme brindado la fortaleza, salud y la capacidad de perseverancia necesaria para culminar esta etapa académica.

A mi familia, aprecio su apoyo incondicional, comprensión y constante motivación durante todo este proceso. Su acompañamiento ha sido esencial para superar los retos en este camino.

Resumen

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como objeto el análisis de la Casación Laboral Nº 22288-2021 Lima, resuelta el 08 de noviembre de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, emitida en un proceso sobre reconocimiento del vínculo laboral, ejecución de pagos de beneficios laborales y convencionales presuntamente omitidos durante el período laboral. Dicho proceso, seguido por Pedro Alberto Taype Peñaloza contra la Municipalidad Distrital de Miraflores en un proceso ordinario laboral.

La controversia jurídica de la casación se centró en determinar si, por medio del reconocimiento judicial de una relación laboral, se podía acceder automáticamente a beneficios convencionales derivados de los convenios colectivos o si resulta imprescindible acreditar si el trabajador podía recibirlo sin lograr evidenciar fehacientemente la correspondiente incorporación al grupo sindical de su conveniencia durante el período exigido. En ese sentido, la presente investigación no solo se enfoca en analizar la libertad sindical positiva, la afiliación sindical como manifestación de voluntad del trabajador, el carácter de la negociación del grupo sindical. Asimismo, permite identificar a los sujetos que tienen acceso a los beneficios convencionales y sus implicancias sobre el fenómeno del free rider.

A partir de la investigación, normativa y jurisprudencia aplicable, podemos concluir que la integración a la organización sindical constituye una condición esencial para el acceso a dichos beneficios sin que ello vulnere los derechos fundamentales y constitucionales.

Palabras clave: libertad sindical; beneficios convencionales; afiliación sindical; negociación colectiva.

Abstract

The present professional sufficiency work aims to analyze Labor Cassation No. 22288-2021 Lima, resolved on November 8, 2023, by the Second Transitory Constitutional and Social Law Chamber of the Supreme Court of Justice of the Republic of Peru, issued in proceedings concerning the recognition of an employment relationship, enforcement of payments for labor and conventional benefits allegedly omitted during the employment period. Said proceedings were brought by Pedro Alberto Taype Peñaloza against the District Municipality of Miraflores in ordinary labor proceedings.

The legal controversy at the heart of the cassation centered on determining whether, through judicial recognition of an employment relationship, automatic access to conventional benefits derived from collective bargaining agreements could be granted, or whether it is essential to establish that the worker was entitled to receive such benefits without having reliably evidenced their corresponding incorporation into the trade union of their choosing during the required period. In this regard, the present research not only focuses on analyzing positive freedom of association, trade union affiliation as an expression of the worker's will, and the nature of trade union collective bargaining, but also allows for the identification of the individuals entitled to access conventional benefits and the implications this carries for the free rider phenomenon.

Based on the research conducted, as well as the applicable regulations and case law, it can be concluded that membership in a trade union organization constitutes an essential condition for access to such benefits, without this constituting a violation of fundamental and constitutional rights.

Keywords: freedom of association; conventional benefits; trade union affiliation; collective bargaining.

Turnitin_72880926

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	8%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
2	documentop.com Fuente de Internet	1%
3	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1%
6	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	1%
8	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	doku.pub Fuente de Internet	<1%
10	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1%
11	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 25 (2009)", Brill, 2013 Publicación	<1%
13	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1%
14	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
	webapps.ilo.org	

Tabla de contenido

1. Introducción 6

1.1. Antecedentes 6

1.1.2. Problema jurídico en sede casatoria 7

1.1.3. Fundamentos relevantes de la decisión mayoritaria 7

1.1.4. Voto en discordia 8

1.1.5. Posición crítica 10

2. Bases Conceptuales de la Investigación 12

2.1. Libertad sindical como derecho fundamental 12

2.2. Libertad sindical positiva 13

2.3. Beneficios convencionales con la afiliación sindical 14

2.4. Carácter del grupo sindical como determinante de la extensión o exclusión de beneficios sindicales 15

2.5. La afiliación sindical como condición legítima para el goce de beneficios convencionales 18

2.5.1. La afiliación sindical como manifestación de voluntad del trabajador 20

2.6. El fenómeno free rider sindical como consecuencia de la extensión automática de beneficios convencionales 21

2.7. El principio ignorantia juris non excusat 22

2.8 La publicidad y difusión de la actividad sindical como garantía del ejercicio efectivo de la libertad sindical. 24

3. Análisis Jurídico 25

3.1 El vínculo laboral como presupuesto insuficiente para el acceso a beneficios convencionales 25

3.2 La afiliación sindical positiva como condición legítima para el acceso a beneficios convencionales 26

3.3. La autonomía sindical dentro de la negociación colectiva: ¿impide la libertad sindical de otros trabajadores? 27

3.4. La publicidad sindical y su incidencia en el ejercicio de la libertad sindical positiva 29

3.5 Postura de las autoras 29

4. **Conclusiones** 31

5. Referencias 33

1. Introducción

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene por objeto el análisis de la Casación Laboral N.º 22288-2021 Lima, emitida en un proceso sobre reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios laborales y convencionales, seguido por Pedro Alberto Taype Peñaloza contra la Municipalidad Distrital de Miraflores. Si bien la citada casación tiene como origen la naturaleza del vínculo laboral, resulta primordial la identificación de los beneficios laborales y colectivos, así como el alcance de la libertad sindical positiva y su posibilidad de acceder a dichos beneficios cuando no se acreditó la afiliación correspondiente.

1.1. Antecedentes

La Casación Laboral N.° 22288-2021 Lima se origina en el proceso seguido por Pedro Alberto Taype Peñaloza contra la Municipalidad Distrital de Miraflores, sobre el reconocimiento del vínculo laboral y pago de beneficios laborales y convencionales. El aspecto relevante para el presente análisis se vincula con el acceso del trabajador a beneficios convencionales derivados de convenios colectivos, especialmente en relación con la exigencia de afiliación sindical como condición para su otorgamiento.

Pedro Alberto Taype Peñaloza, en adelante, el "demandante", interpuso demanda el 24 de enero de 2018, solicitando, entre otros extremos, el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 1 de marzo de 2015, su incorporación en planilla y el pago de beneficios laborales legales y convencionales. El monto total reclamado ascendía a S/85,092.46 e incluía conceptos como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, escolaridad, bonificación por día del trabajador municipal, pago por costo de vida, pago de incremento por Ley N.°26504 (1995), bonificación excepcional, intereses legales, costas y costos del proceso.

En primera instancia, mediante sentencia de fecha 12 de enero de 2021, el Quinto Juzgado de Trabajo Permanente de Lima declaró fundada, en parte, la demanda. En dicha decisión se reconoció la relación laboral del demandante desde el 1 de marzo de 2015, así como determinados beneficios legales. Sin embargo, no se amparó la totalidad de los beneficios convencionales solicitados.

Posteriormente, en segunda instancia, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima confirmó el reconocimiento del vínculo laboral, pero revocó parcialmente la sentencia de primera instancia en el extremo referido a ciertos beneficios convencionales. La Sala Superior consideró que

correspondía reconocer al trabajador determinados conceptos colectivos, como la bonificación por día del trabajador municipal y el costo de vida.

Ante ello, la Municipalidad Distrital de Miraflores interpuso recurso de casación el 16 de junio de 2021. El cuestionamiento principal de la entidad estuvo dirigido contra el otorgamiento de beneficios convencionales al trabajador, debido a que, según su posición, no se habría acreditado afiliación sindical durante el período respecto del cual se reclamaban dichos beneficios.

Por tanto, el problema jurídico en sede casatoria no consistió en revisar nuevamente el vínculo laboral reconocido por las instancias de mérito, sino en determinar si el trabajador podía acceder a beneficios convencionales por el solo reconocimiento de dicho vínculo o si, por el contrario, era necesario acreditar afiliación sindical dentro del periodo reclamado.

1.1.2. Problema jurídico en sede casatoria

El problema jurídico central de la Casación Laboral N.° 22288-2021 Lima consistió en establecer si el reconocimiento judicial de una relación laboral permitía al trabajador acceder automáticamente a beneficios convencionales derivados de convenios colectivos, aun cuando no se hubiera acreditado afiliación sindical durante el periodo reclamado.

Esta discusión exige diferenciar entre dos clases de beneficios. En primer lugar, existen los beneficios legales, que corresponden al trabajador por el hecho de haberse reconocido judicialmente la existencia de una relación laboral. En segundo lugar, se encuentran los beneficios convencionales, los cuales no derivan directamente de la ley; por el contrario, de un convenio colectivo cuyo otorgamiento carece de naturaleza automática, sino que depende del alcance del convenio y la condición legítima de afiliación previa para el goce de los beneficios colectivos.

En ese marco, la controversia no recaía únicamente en la existencia del vínculo laboral, sino en los efectos que dicho reconocimiento producía sobre los beneficios convencionales exigidos. Así, la Corte debía precisar si estos podían otorgarse al trabajador, pese a no haberse acreditado su afiliación sindical durante el período materia de reclamo.

1.1.3. Fundamentos relevantes de la decisión mayoritaria

La Corte Suprema, por mayoría, declaró fundado en parte el recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Distrital de Miraflores. Si bien mantuvo el reconocimiento del vínculo laboral

y los beneficios legales correspondientes, dejó sin efecto el extremo de la sentencia de vista que había reconocido determinados beneficios convencionales.

El fundamento principal de la decisión fue que el reconocimiento de una relación laboral no genera, por sí solo, el derecho automático a percibir beneficios derivados de convenios colectivos. Para la Corte, los beneficios convencionales tienen una naturaleza distinta a los beneficios legales, porque no nacen directamente de la relación laboral individual, sino de la negociación colectiva.

La Corte Suprema consideró que, para acceder a beneficios convencionales, debía verificarse si el trabajador se encontraba comprendido dentro del ámbito subjetivo del convenio colectivo correspondiente. En ese análisis, la afiliación sindical adquiere relevancia porque permite determinar si el trabajador formaba parte del colectivo beneficiario de los acuerdos convencionales.

Bajo esa lógica, la Corte sostuvo que no correspondía reconocer beneficios convencionales por períodos en los que el trabajador no acreditó afiliación sindical. Para la mayoría, la posibilidad de ejercer la libertad sindical positiva implica que el trabajador puede afiliarse a una organización sindical; sin embargo, si no ejerce dicha afiliación oportunamente, no puede pretender acceder automáticamente a beneficios colectivos generados por dicha organización durante periodos anteriores.

En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que la Sala Superior había reconocido indebidamente beneficios convencionales al trabajador, al no valorar adecuadamente la exigencia de afiliación sindical y el ámbito de aplicación de los convenios colectivos. Por ello, casó la sentencia de vista en ese extremo y confirmó la decisión de primera instancia respecto de la no procedencia de otorgamiento de dichos beneficios convencionales al trabajador durante los años que no estaba afiliado sino a partir y a posterior afiliación.

1.1.4. Voto en discordia

El voto en discordia fue emitido por el juez supremo Yangali Iparraguirre, quien se apartó del criterio mayoritario. Según su postura, el recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Distrital de Miraflores debió declararse infundado, manteniéndose la decisión de segunda instancia que había reconocido determinados beneficios convencionales al trabajador.

El magistrado discrepante desarrolló una interpretación distinta a la asumida por la mayoría de la Corte Suprema respecto al acceso a los beneficios convencionales derivados de la negociación colectiva. Desde su posición, la ausencia de afiliación no podía ser entendida como una condición absoluta y excluyente para negar al demandante el acceso de dichos beneficios, especialmente cuando ya se había reconocido judicialmente la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

De modo que, el reconocimiento judicial del vínculo laboral no debía limitarse únicamente al otorgamiento de beneficios legales mínimos, tales como compensación por tiempo de servicios, gratificaciones o vacaciones, sino que además debía generar efectos sobre los beneficios convencionales que correspondían al grupo de trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Asimismo, sostuvo que el caso debía interpretarse a la luz del artículo 22º de la Constitución Política del Perú (1993), el cual reconoce el trabajo como un deber y un derecho del bienestar social y medio para la realización de la persona. Aunado a ello, tomó en consideración el artículo 26º de la Constitución Política del Perú (1993), referido a los principios que regulan las relaciones laborales, primordialmente el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación y la interpretación favorable al trabajador.

De igual manera, el magistrado también otorgó relevancia al artículo 28º de la Constitución Política del Perú (1993), que reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, enfatizando que el Estado garantiza la libertad sindical y fomenta la negociación colectiva. Bajo esta perspectiva, señaló que los beneficios no debían interpretarse de manera restrictiva cuando el trabajador ya había sido reconocido como parte del grupo laboral beneficiado por dicho convenio.

Desde esta interpretación, se deja en claro que, para el magistrado discrepante, el elemento determinante no era exclusivamente la afiliación sindical del trabajador, sino su pertenencia material y efectiva al colectivo laboral al cual estaban dirigidos los beneficios convencionales. Por ello, consideró que, una vez acreditada judicialmente la condición de trabajador obrero municipal del demandante, resultaba razonable reconocer a su vez determinados beneficios derivados de la negociación colectiva celebrada para dicho grupo ocupacional.

En consecuencia, concluyó que excluir automáticamente al demandante de los beneficios convencionales únicamente por no haber acreditado asociación sindical durante el período

reclamado constituía una interpretación excesivamente restrictiva de los efectos del reconocimiento judicial de la relación laboral y del alcance protector de los derechos laborales garantizados por la Carta Magna.

1.1.5. Posición crítica

Desde una valoración crítica, la decisión mayoritaria resulta jurídicamente razonable en cuanto distingue entre beneficios legales y beneficios convencionales. El reconocimiento de una relación laboral puede generar derechos legales propios del régimen aplicable; sin embargo, no necesariamente habilita el acceso automático a beneficios derivados de convenios colectivos.

La afiliación sindical constituye una manifestación de la libertad sindical positiva. En ese sentido, el trabajador tiene derecho a afiliarse a una organización sindical y participar en la defensa colectiva de sus intereses. Sin embargo, cuando determinados beneficios provienen de la negociación colectiva, resulta razonable que la afiliación pueda operar como condición para acceder a ellos, siempre que dichos beneficios estén vinculados al ámbito subjetivo del convenio colectivo; es decir, el carácter de la organización sindical sea minoritario o mayoritario y que, dependiendo de ello, resulte aplicable o no la extensión de estos beneficios.

Esta postura no desconoce el carácter fundamental de la libertad sindical. Por el contrario, reconoce que la afiliación sindical no solo expresa el derecho del trabajador a integrarse a una organización, sino que también cumple una función jurídica dentro del sistema de relaciones colectivas. La afiliación permite identificar a los trabajadores que forman parte del colectivo representado y que, por tanto, pueden gozar de los beneficios obtenidos por medio de la negociación colectiva.

En consecuencia, si un trabajador no acredita inscripción sindical durante el período respecto del cual reclama beneficios convencionales, no resulta adecuado extender automáticamente dichos beneficios. Hacerlo podría debilitar la función de la asociación sindical y generar una concesión indiscriminada de beneficios a trabajadores que no formaron parte del colectivo beneficiario.

Por ello, la postura más sólida es aquella que reconoce el derecho fundamental de sindicalización, pero también acepta que la vinculación al sindicato puede ser una condición válida para acceder a beneficios convencionales. En ese sentido, la decisión mayoritaria de la Corte Suprema permite preservar la naturaleza colectiva de dichos beneficios y delimitar correctamente sus efectos.

A partir de ello, el siguiente capítulo desarrollará las bases conceptuales necesarias para analizar la libertad sindical positiva, la afiliación sindical, los beneficios convencionales y los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos.

2. Bases Conceptuales de la Investigación

2.1. Libertad sindical como derecho fundamental

La libertad sindical es uno de los derechos fundamentales inherentes de cada trabajador tanto a nivel nacional como internacional. Se encuentra reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú (1993), el cual faculta que los trabajadores puedan constituir y pertenecer a organizaciones sindicales que les permitan la defensa de sus intereses laborales. En este artículo no solo se protege la libertad sindical, sino también el derecho a la huelga y la negociación colectiva, por lo que no se debe interpretar solamente como la capacidad de formar sindicatos sino como el derecho de poder actuar colectivamente ante el empleador en búsqueda de mejores condiciones laborales.

Desde la apreciación del Derecho internacional, la libertad sindical ha sido reconocida como uno de los principales pilares del sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo. La OIT (2018), en su sexta edición de recopilaciones de decisiones del Comité de Libertad Sindical, ha señalado que el derecho de asociación es indispensable para la defensa de los intereses de los trabajadores y el adecuado funcionamiento de la relación laboral.

Quiñones (2019) menciona que la libertad sindical debe interpretarse desde la Constitución Política del Perú (1993), la jurisprudencia y los criterios internacionales, de esta manera, la libertad sindical no se limita solo al ejercicio del derecho, sino que requiere condiciones reales para su ejercicio.

Del mismo modo, Canessa (2018) complementa esta perspectiva toda vez que señala que este derecho debe interpretarse como una garantía vinculada a la estabilidad laboral, la negociación colectiva y la protección del trabajador frente a actos que restrinjan su ejercicio. Por ende, la libertad sindical no puede reducirse a una mera proclamación formal, sino exige condiciones reales que permitan su libre ejecución en la entidad laboral.

Ostau De Lafond y Niño (2023) mencionan que la libertad sindical es uno de los valores fundamentales de la estructura de protección laboral desarrollada por la OIT, al garantizar que los trabajadores puedan organizarse libremente para la defensa colectiva de sus intereses laborales y profesionales. Asimismo, es necesario que los Estados garanticen las condiciones para su ejercicio, evitando interferencias y trabas injustificadas.

En el expediente N.° 02211-2009-PA/TC (2009) expedido por el Tribunal Constitucional, se precisa que la libertad sindical cuenta con dos aspectos: La facultad de constituir organizaciones que tengan como finalidad los intereses de los trabajadores y la potestad de afiliarse o no a dichos sindicatos protegiéndolo ante cualquier actuación que restrinja o impida su ejercicio.

De ello, podemos inferir que la libertad sindical supone un derecho fundamental de doble dimensión: la protección de la autonomía de cada trabajador a incorporarse o no a un sindicato, así como la actuación colectiva de los mismos ante el empleador. Esta doble naturaleza, reconocida tanto por la Constitución Política del Perú (1993) como por los instrumentos internacionales de la OIT (2018) y desarrollada por la jurisprudencia constitucional y la doctrina nacional e internacional, resulta fundamental, toda vez que permite comprender que el ejercicio de la afiliación sindical no es un acto esporádico ni meramente formal, sino, por el contrario, es la condición que permite determinar la pertenencia del trabajador al colectivo que se beneficia de los acuerdos alcanzados mediante la negociación colectiva.

2.2. Libertad sindical positiva

La libertad sindical positiva es una manifestación individual de cada trabajador, la cual permite al trabajador incorporarse voluntariamente a una organización sindical de su elección, participar de sus reuniones, acceder a los beneficios otorgados de la negociación colectiva de dicha organización. Se distingue de la libertad sindical negativa, que es el derecho por el que el trabajador puede retirarse o simplemente no elegir afiliarse a ningún grupo sindical, sin que ello ocasione perjuicios en la relación laboral.

Quiñones (2019) refiere en su artículo que la libertad sindical positiva no solo comprende la integración sindical sino también el poder participar activamente en las actividades del sindicato, gozar de los beneficios y el no ser discriminado por el ejercicio de este derecho.

En esa misma línea, Azócar et al. (2024) sostienen que esta dimensión de la libertad sindical no debe entenderse de forma aislada comprendiendo únicamente a la adscripción formal al sindicato, sino la constante interacción con la vertiente colectiva de este derecho, pues ello dota a las organizaciones de representatividad y fortalece la toma de decisiones.

De modo que, es responsabilidad del trabajador hacer uso o no de su libertad sindical, ya que al hacerlo se debe asumir cargas administrativas para poder también ser acreedor de los beneficios colectivos. El ejercicio de este derecho genera efectos jurídicos que inciden en su integración al grupo y devienen en el acceso a los beneficios colectivos del sindicato del que es parte.

2.3. Beneficios convencionales con la afiliación sindical

Los beneficios convencionales se definen como aquellas mejoras que son producto de la negociación colectiva entre una organización sindical y el empleador. Podemos mencionar como algunos de éstos a las bonificaciones, aumentos salariales, condiciones de trabajo y demás que se dieron de manera voluntaria entre ambas partes. En relación con la determinación de los sujetos beneficiarios de los derechos convencionales, la doctrina ha desarrollado distintas posiciones.

Martinez (2024) y Bobadilla (2025), examinan el debate sobre si las ventajas convencionales deben otorgarse de forma exclusiva a los agremiados o si con la exclusión respecto de aquellos no pertenencientes del grupo sindical constituye una forma de discriminación. Los autores argumentan que las controversias respecto a las prerrogativas convencionales requieren un tratamiento propio del derecho colectivo, ya que no toda diferencia entre los trabajadores mencionados configura automáticamente una situación de discriminación. El análisis debe considerar qué tipo de organización sindical negoció la mejora laboral, y si la extensión del beneficio afecta las cláusulas pactadas o los intereses de sus afiliados.

Ostau de Lafont (2017), sostiene que la libertad sindical no se encuentra únicamente comprendido en la facultad que tienen los trabajadores de constituir sindicatos, sino también la posibilidad de que estos participen efectivamente de los mecanismos de representación colectiva. Desde esta postura, estas prestaciones obtenidas mediante la negociación colectiva encuentran justificación en la participación activa de quienes integran la organización sindical que los pactó.

Complementariamente, autores como Sánchez y Calderón (2001) indican que, así como la libertad sindical implica la facultad de obtener las bonificaciones sindicales, la misma conlleva responsabilidades para los trabajadores integrantes, destacando así que la participación en la

organización sindical constituye uno de los elementos que reconocen el acceso a los beneficios obtenidos mediante la acción colectiva.

Arévalo (2017), en su artículo precisa que los convenios colectivos son la fuente principal de los beneficios convencionales y su eficacia actúa en base a la clase sindical. Al respecto indica que, las cláusulas del convenio son aquellas que generan derechos individuales para los trabajadores y su interpretación debe realizarse como normas jurídicas, no como simples contratos, los que tienen efectos directos en la determinación de quiénes son sus beneficiarios.

En este punto también resulta pertinente lo señalado por Rodríguez et al. (2025), quienes estudian los derechos adquiridos por los trabajadores en el contexto actual de los sindicatos en toda América Latina. Su aporte permite ubicar los beneficios convencionales dentro de una realidad sindical más amplia, donde las situaciones jurídicas obtenidas por negociación colectiva deben estudiarse considerando la representatividad del sindicato y el contexto organizativo en el que fueron generados.

Finalmente, es sustancial distinguir los conceptos de beneficios convencionales y beneficios legales. El primero tiene su origen en el acuerdo colectivo y no en la ley, lo que les otorga un contenido variable y negociado que puede superar los mínimos legalmente establecidos. A diferencia del segundo concepto que deriva exclusivamente de la norma. Por lo que, su alcance subyace a todos los trabajadores de la entidad sin discriminar su afiliación o no al grupo sindical. Es importante recalcar que, las atribuciones que se obtienen en el marco de una negociación colectiva también se encuentran relacionados con la actividad y representatividad que un trabajador pueda tener en el movimiento sindical, toda vez que esto legítima su participación en los acuerdos obtenidos.

2.4. Carácter del grupo sindical como determinante de la extensión o exclusión de beneficios sindicales

El carácter del grupo sindical, sea mayoritario o minoritario, resulta determinante para establecer el alcance subjetivo del convenio colectivo, es decir, si se extiende a todos los trabajadores o únicamente a los afiliados. Dicha diferenciación, regulada en el artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (2003), aprobado por

Decreto Supremo N.º 010-2003-TR (2003), la cual constituye el núcleo normativo sobre el que se construye la controversia resuelta en la casación analizada.

Del mismo modo, el artículo 42º del Texto Único Ordenado de la normativa citada previamente, a la fuerza vinculante de la colectiva. En ese sentido, si bien dicha norma reconoce que el convenio colectivo obliga a las partes que lo adoptaron, es decir, quienes se encuentren comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, ello no significa que sus beneficios deban extenderse automáticamente a todo trabajador de la entidad, sino todo lo contrario: la fuerza vinculante del convenio debe interpretarse junto con el artículo 9º de la misma ley, pues primero debe determinarse si el sindicato que celebró el convenio tenía representación mayoritaria o si, por el contrario sus efectos se limitaban únicamente a los miembros de la organización sindical.

A partir de la interpretación conjunta de ambas disposiciones, resulta importante el estudio de la forma en la que opera la representatividad sindical en el derecho colectivo peruano, pues de ella depende la delimitación de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio y, por ende, establecer si corresponde la extensión de los beneficios convencionales.

En el derecho colectivo peruano, la principal distinción radica en que el sindicato mayoritario representa a la totalidad de trabajadores comprendidos en su ámbito, incluso a aquellos no afiliados; en cambio, en un sindicato minoritario cada uno representa únicamente a sus trabajadores sindicalizados, salvo pacto distinto con el empleador.

En esa misma línea, autores como Salvador (2024), en su artículo publicado en la Revista de Derecho PUCP, resulta particularmente importante para la explicación de este punto, puesto que analiza la crisis de la negociación colectiva al precisar que la regla de la representación mayoritaria desarrollada en el artículo 9º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (2003), fue diseñada para garantizar que los acuerdos alcanzados por la organización sindical más representativa vinculen la totalidad de los trabajadores, generando así una eficacia erga omnes que maximiza la cobertura de los beneficios convencionales.

La aplicación de esta regla también ha sido objeto de investigación doctrinal a propósito de la disminución del sindicalismo mayoritario. En ese contexto, Villegas (2024) refiere que la autonomía sindical comprende la facultad de las organizaciones para definir el alcance de su

actuación colectiva, excluyendo legítimamente a los trabajadores no sindicalizados del goce de los beneficios convencionales.

Sin embargo, el constante y significativo declive del sindicato mayoritario en el Perú ha trasladado la problemática hacia los sindicatos minoritarios, cuya capacidad de representación es más restringida. Al respecto, el autor en su investigación señala que desde el año 2006 se observa un descenso sostenido de dicho fenómeno, revelando una disminución de la representatividad sindical.

Este contexto permite comprender la relevancia de diferenciar entre sindicato mayoritario y minoritario es crucial, ya que, si los grupos sindicales mayoritarios disminuyen, aumentan escenarios en los que los convenios colectivos son celebrados por sindicatos minoritarios, lo que supone representación limitada, salvo pacto en contrario. Por ende, la extensión automática de beneficios a trabajadores no que no integran la organización sindical puede afectar la lógica de la representación sindical y debilitar el incentivo de afiliación.

Bajo esa premisa, el autor Varela (2022), en su artículo sobre el derecho colectivo de trabajo publicado en la Revista Lex, sistematiza las reglas sobre la representatividad sindical en la negociación colectiva y distingue 3 escenarios:

El primer escenario corresponde al sindicato mayoritario, en el cual la representatividad es a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, es decir, incluye tanto a los que conforman la organización sindical como aquellos que según lo estipula el artículo 42º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2003)

El segundo escenario se origina con la existencia de diferentes sindicatos minoritarios que no alcanzan individualmente la mayoría absoluta pero que, sumados, superan la mitad de los trabajadores. En dicho caso, pueden ejercer la representación de todos los trabajadores.

Finalmente, el tercer escenario se presenta cuando existe uno o más sindicatos minoritarios y no logran un acuerdo ni superan sus afiliados la mitad más uno de los trabajadores, cada sindicato tiene la representación única y exclusivamente de sus afiliados conforme también lo estipula el artículo 34º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2003).

2.5. La afiliación sindical como condición legítima para el goce de beneficios convencionales

La afiliación sindical constituye una condición legítima para el goce de beneficios convencionales cuando el convenio colectivo fue celebrado por acuerdo de un sindicato de representación limitada, misma que no debe entenderse como una sanción contra el trabajador, sino como una consecuencia del ámbito subjetivo y alcance de representación del sindicato que negoció el beneficio.

Bajo esa línea de análisis, los autores León et. al (2025), señalan que la libertad sindical constituye un derecho que se ejerce de manera activa y cuya efectividad depende de la participación comprometida de los trabajadores en las organizaciones que los representan. A partir de ello, los autores sostienen que el sistema de relaciones laborales colectivas está diseñado sobre la premisa de que los trabajadores que desean beneficiarse de los logros de la negociación colectiva tienen el deber, derecho y posibilidad real jurídica de participar en el proceso que los genera, lo que se materializa a través de la afiliación sindical como expresión concreta de compromiso.

Análogamente, León y Carballo (2025), afirman que un adecuado funcionamiento de las relaciones laborales requiere la participación activa de los trabajadores en las organizaciones sindicales que los representan, de modo que la afiliación sindical configura un instrumento válido para determinar quiénes participan en la obtención de los beneficios derivados de la negociación colectiva.

En similar sentido, Sánchez (2022) sostiene que la afiliación constituye el elemento crucial y más importante dentro de los sistemas de representación colectiva, debido a que permite identificar a los trabajadores que integran activamente la estructura organizacional y cooperan en el fortalecimiento de la acción sindical. Bajo dicha postura, concluye el autor que la afiliación no constituye una formalidad vacía, sino un criterio objetivo de pertenencia al colectivo beneficiario.

Las posiciones doctrinales anteriormente revisadas permiten advertir que la afiliación sindical no constituye un requisito arbitrario para el acceso a estas condiciones pactadas colectivamente, sino un criterio vinculado a la participación efectiva y a su ámbito de representación. Dicha concepción también ha sido recogida por la jurisprudencia nacional, la cual señala la delimitación del alcance subjetivo de los convenios colectivos cuya representación es limitada.

En ese contexto, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2019) reconoce que la eficacia de los convenios colectivos celebrados por los sindicatos minoritarios se encuentra restringido únicamente a los trabajadores afiliados, en atención al ámbito de representación de la organización sindical que negoció el beneficio.

En esa línea, la autora Martínez (2024) analiza las divergentes posiciones entre los beneficios convencionales y la afiliación sindical, al señalar que, si bien una postura plantea que dichas mejoras son exclusivas de los trabajadores integrantes al sindicato que los negoció, otra posición considera que, por tratarse de derechos de aplicación general, la negativa a extenderlos equivale a una forma de discriminación salarial. La autora concluye que la solución para ambas posturas se basará única y exclusivamente al determinar qué tipo de sindicato y el ámbito de aplicación expresamente pactado en el convenio colectivo.

Aportando un enfoque adicional, Guevara et. al (2024) analiza la relación entre los derechos colectivos y las condiciones de su ejercicio en el contexto del empleo público, señalando que la exigencia de afiliación como condición de acceso a los beneficios convencionales no constituye una restricción ilegítima de la libertad sindical sino, por el contrario, una garantía del sistema que incentiva la participación activa de los trabajadores en las organizaciones que negocian en su nombre.

La interpretación de la libertad sindical encuentra sustento en el inciso 1º del artículo 28 de la Constitución Política del Perú, conjuntamente con el artículo 8 del Protocolo de San Salvador; el artículo 2º del Convenio 87 de la Organización de Trabajo Internacional (1948) y el convenio 98 de la OIT (1949), dichos instrumentos reconocen y protegen el derecho de los trabajadores a organizarse, afiliarse o no y participar en la defensa colectiva de sus intereses.

Ello nos permite diferenciar dos supuestos. En primer lugar, si el trabajador no pudo inscribirse debido a una barrera normativa, estatutaria o fáctica, en cuyo caso sí es aplicable la extensión automática a dichos beneficios convencionales, puesto que dicha circunstancia era ajena a la voluntad del trabajador e impedía ejercer efectivamente su derecho de afiliación sindical. En segundo lugar, si existiendo la posibilidad del trabajador de vincularse a la organización y no lo hizo, la ausencia de la misma justifica la exclusión de acceso a los beneficios convencionales pactados por un sindicato de representación minoritaria.

En consecuencia, la adscripción sindical adquiere especial importancia, pues permite determinar la pertenencia del trabajador al colectivo del que forma parte y obtener los

beneficios convencionales con su incorporación. Siendo así que, esta condición únicamente resulta legítima cuando el trabajador tuvo la posibilidad real y jurídica de afiliarse.

2.5.1. La afiliación sindical como manifestación de voluntad del trabajador

La afiliación sindical constituye un acto jurídico voluntario mediante el cual el trabajador manifiesta su voluntad expresa de incorporarse a una organización sindical, someterse a sus estatutos, participar en sus actividades, contribuir a su sostenimiento y, primordialmente, quedar comprendido dentro de su ámbito de representación. Esta manifestación de voluntad es consustancial al derecho de libertad sindical negativa, la cual establece que nadie puede ser obligado a la afiliación de un grupo sindical ni a ser discriminado por no hacerlo. Por ello, la afiliación no debe presumirse, sino acreditarse.

La manifestación de voluntad se vincula directamente con la libertad sindical, sea en su dimensión positiva o negativa. La libertad sindical positiva reconoce el derecho del trabajador a afiliarse libremente a cualquier organización sindical, mientras que la libertad sindical negativa protege el derecho a no adherirse, retirarse y a no ser obligado a formar parte de un sindicato.

De ello se desprende que no puede presumirse la incorporación cuando no existe manifestación expresa, clara y voluntaria. La afiliación o la decisión de no unirse al sindicato, no debe generar un trato discriminatorio ni perjudicial por parte del empleador. Ello no debe presumirse, sino acreditarse, especialmente cuando se desea acceder a los beneficios convencionales.

Sobre el particular, los autores Lam (2020) y Villegas (2025) indican que la adscripción constituye no solo una decisión libre, sino también consciente por parte del trabajador, por lo que su integración a una organización sindical precisa la asunción de derechos y deberes. Así también, una manifestación expresa de voluntad la cual no puede ser presumida por terceros ni deducida de manera automática.

En ese sentido, la Organización Internacional de Trabajo, al sistematizar los criterios del Comité de Libertad Sindical reconoce la importancia de que los trabajadores puedan no solo constituir organizaciones, sino también participar en ellas sin interferencias indebidas, enfatizando nuevamente el carácter libre y voluntario de aquel que desea pertenecer o no a las organizaciones sindicales.

Por lo tanto, se considera que la integración sindical no es un hecho automático, sino una práctica de organización asumida por los trabajadores y por ello, los beneficios alcanzados por la negociación colectiva son, en principio, accesibles prioritariamente a quienes han manifestado su voluntad de integrarse al proceso colectivo que los generó.

2.6. El fenómeno free rider sindical como consecuencia de la extensión automática de beneficios convencionales

Desde una perspectiva de la teoría de la acción colectiva, resulta particularmente relevante el aporte realizado por Olson (1965), al detallar las dificultades que afrontan las organizaciones para mantener la participación activa de sus miembros cuando los beneficios obtenidos por el grupo pueden ser disfrutados indistintamente, es decir, tanto por aquellos que forman parte del grupo organizacional como de aquellos no afiliados a este. Este fenómeno denominado "free rider", se presenta cuando determinados individuos reciben las ventajas generadas por la acción colectiva sin tener que asumir los costos sean de carácter económico u organizativo, necesarios para haber alcanzado dichos beneficios.

Desde una perspectiva jurídica, Cáceres (2024) explica que la figura del "free rider" se presenta cuando una persona obtiene beneficios generados por una acción colectiva sin haber pertenecido al grupo que los hizo posibles ni asumió cargas, costos o compromisos que permitieron su consecución. Bajo esa lógica, en el ámbito de las relaciones laborales, este fenómeno se manifiesta cuando trabajadores no afiliados acceden a beneficios convencionales sin haber participado activamente. Por ello, la exigencia de afiliación sindical constituye una herramienta orientada a garantizar que los participantes que cumplieron con la condición de afiliación, por medio del ejercicio de su libertad sindical positiva, sean quienes accedan a dichos beneficios.

En el contexto aplicado a las relaciones colectivas de trabajo, el fenómeno del free rider adquiere singular relevancia al señalar que, los sindicatos destinan recursos humanos y económicos para negociar convenios colectivos, representar a los trabajadores frente al empleador, financiar asesoría legal, sostener actividades institucionales y participar en procedimientos de negociación colectiva. Estas actividades son posibles gracias a la participación activa de sus afiliados, quiénes contribuyeron mediante el pago de las cuotas

sindicales generalmente mensuales pactadas por la organización, la asistencia a las asambleas y cumplimiento de las obligaciones estatutarias.

Olson (1965) indica que este comportamiento individualmente racional puede producir consecuencias colectivamente perjudiciales, ya que reduce significativamente el incentivo de afiliación, contribución, participación y, por ende, pone en riesgo la existencia del grupo organizacional por la disminución de sus participantes.

Conforme a este planteamiento, si los beneficios obtenidos mediante la negociación colectiva fueran a otorgarse automáticamente a todos los trabajadores, afiliados o no, se produce un incentivo racional de no afiliación, en la medida en que el trabajador puede gozar de los mismos beneficios sin tener que asumir todas las cargas anteriormente mencionadas (INAF, 2018). En el contexto peruano, este fenómeno se ve evidenciado con el declive del sindicalismo mayoritario advertido por Salvador (2024), pues la extensión automática elimina la barrera del limitado acceso a los beneficios colectivos obtenidos por el grupo sindical ya que no requiere la inscripción para su goce.

Esta perspectiva resulta coherente con la normativa comparada. Así, Dussaillant (2008) señala que existe un consenso técnico relevante en la literatura laboral respecto a que los incentivos de los trabajadores frente a la afiliación sindical dependen de si los beneficios son exclusivos a los participantes sindicales o se extienden de forma indiscriminada a todos los trabajadores del ámbito respectivo.

Por tanto, la exigencia de incorporación sindical como condición para acceder a determinados beneficios convencionales no solo encuentra justificación en el ordenamiento jurídico de la representación colectiva, sino también en la necesidad de preservar la sostenibilidad institucional de las organizaciones y desincentivar el fenómeno del free riders.

2.7. El principio ignorantia juris non excusat

El principio ignorantia juris non excusat refiere que la ignorancia de la ley no exime de su cumplimiento. Aplicado al ámbito laboral colectivo, este principio permite sostener que, una vez que una norma reconoce formalmente el derecho de sindicalización, el trabajador no puede alegar únicamente el desconocimiento de dicha norma para justificar la falta de ejercicio de su derecho de afiliación.

Camacho-Castro (2025) argumenta que dicho principio opera como una garantía del ordenamiento jurídico que impide a los ciudadanos excusarse del cumplimiento de una norma invocando su desconocimiento, toda vez que la publicidad de la ley genera una presunción de conocimiento que garantiza su aplicación. En consecuencia, al encontrarse reconocido a nivel normativo nacional e internacional el derecho de afiliación sindical, el trabajador no puede aducir el desconocimiento de la norma ni la omisión de ejercer oportunamente dicho derecho.

En esa misma línea, el ordenamiento jurídico refuerza este criterio mediante el Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM (2011) publicado en el Diario Oficial El Peruano, incorporando el artículo 11-A al Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057 (2008), estipulando que los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (2008) están habilitados de afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios. Su publicación en el diario oficial activa el principio de publicidad de las normas y, con él, la presunción iure et de iure de que todos los destinatarios de la norma la conocen desde el momento de su vigencia.

No obstante, este principio debe aplicarse con cautela. No basta con afirmar que la ley permitía la afiliación; también debe verificarse si en la práctica el trabajador podía afiliarse al sindicato respectivo.

Este razonamiento guarda coherencia con el sistema jurídico en su conjunto. Si se admitiera que el desconocimiento o la indiferencia del trabajador frente a sus derechos colectivos pudiera suplirse retroactivamente mediante la declaración judicial de la relación laboral, se generaría una situación de inequidad respecto de aquellos trabajadores que sí ejercieron oportunamente su libertad sindical positiva, asumiendo las cargas que ello implica, como el pago de cuotas sindicales, la participación en asambleas, el sometimiento a los estatutos del sindicato, a fin de poder acceder a los beneficios de la negociación colectiva.

Así, para efectos de esta investigación, el principio ignorantia juris non excusat permite sostener que el trabajador no puede desconocer las consecuencias jurídicas de no afiliarse cuando la ley ya le reconocía esa posibilidad y no existían barreras jurídicas que se lo impidieran.

2.8 La publicidad y difusión de la actividad sindical como garantía del ejercicio efectivo de la libertad sindical.

La libertad sindical no solo requiere el reconocimiento normativo del derecho de afiliación, sino también se exige la existencia de mecanismos de difusión que permitan a los trabajadores identificar con mayor facilidad a las organizaciones sindicales, sus fines, actividades, beneficios derivados de la negociación y los procedimientos para su afiliación. Siendo así, la publicidad sindical una herramienta inexorable para garantizar el ejercicio real y efectivo de la libertad sindical positiva.

Arrippe et.al. (2017) ha señalado que la comunicación institucional conjuntamente con la difusión constante de la actividad sindical cumple una función democrática dentro de las relaciones laborales, ya que permiten la toma de decisiones por parte de los trabajadores de forma informada para ejercer su derecho de sindicalización positiva o negativa.

En strictu sensu, Galvez Abogados Laboralistas (2024) recalcan nuevamente sobre la importancia de la difusión de información sindical, debido a que facilita el conocimiento de las organizaciones sindicales constituidas a los trabajadores de la entidad y garantiza el derecho de afiliación de forma informada.

Esta exigencia resulta primordial en el sector público, donde la alta rotación de personal bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y la dispersión de la información sindical dentro del centro de labores puede permitir que un trabajador cuyos conocimientos en materia legal son abstractos pueda afiliarse sin ningún tipo de dificultad al grupo sindical de su mayor conveniencia.

En el derecho comparado, la exigencia de publicidad sindical se encuentra positivizada de forma expresa. El autor Rodríguez-Piñero Royo (2021) sostiene que dentro del ordenamiento laboral español reconoce a las secciones sindicales de disponer de un tablón de anuncios situado en el local de trabajo, el cual sea de fácil acceso para los trabajadores, así como la facultad de poder distribuir información sindical y la utilización de los medios telemáticos de la empresa para la ejecución de dicho fin. La regulación extranjera evidencia que la publicidad sindical constituye un derecho instrumental y la entidad empleadora actúa como un elemento facilitador de su difusión.

En consecuencia, cuando existen los mecanismos adecuados de difusión sindical, el trabajador cuenta con mayores elementos para ejercer libre e informadamente su derecho de afiliación positiva o negativa de integrarse.

3. Análisis Jurídico

Este último capítulo desarrolla el análisis jurídico de la Casación Laboral N.° 22288-2021 Lima, a partir de las bases conceptuales expuestas en el capítulo anterior. El estudio se estructura a partir de los siguientes ejes: (i) El vínculo laboral como presupuesto insuficiente para el acceso a beneficios convencionale**s**; (ii) la afiliación sindical positiva como condición legítima para el acceso a beneficios convencionales; (iii) la autonomía sindical dentro de la negociación colectiva: ¿impide la libertad sindical de otros trabajadores?; y (iv) la publicidad sindical y su incidencia en el ejercicio de la libertad sindical positiva , (v)postura de las autoras.

3.1 El vínculo laboral como presupuesto insuficiente para el acceso a beneficios convencionales

La controversia en la Casación Laboral N.° 22288-2021 Lima no versó sobre la existencia del vínculo laboral entre Pedro Alberto Taype Peñaloza y la Municipalidad Distrital de Miraflores, extremo que ya había sido reconocido por las instancias de mérito sin mayor dificultad. El problema jurídico central radicó, en cambio, en determinar si dicho reconocimiento permitía al demandante acceder a los beneficios convencionales derivados de los convenios colectivos celebrados por el Sindicato de Obreros Municipales de Miraflores (SOMMI), pese a no haber acreditado afiliación sindical durante el período reclamado.

En ese contexto, la Corte Suprema fue convocada a responder una pregunta que guarda correlación con las posibles implicancias para el sistema de relaciones colectivas: ¿puede el reconocimiento judicial de una relación laboral operar como título suficiente para extender los beneficios convencionales a un trabajador que no acreditó su afiliación sindical durante el período reclamado? La respuesta de la Corte, en su postura mayoritaria, fue negativa, como se evidencia en el análisis desarrollado en los capítulos anteriores.

Consideramos que los beneficios convencionales obtenidos por un sindicato no pueden extenderse automáticamente a trabajadores no afiliados, salvo que exista cláusula expresa de extensión o se acredite representación mayoritaria. En ese sentido, el demandante no logró satisfactoriamente acreditar el carácter del grupo sindical afiliado con fecha de julio 2018. En este sentido, ante la ausencia de prueba de la incorporación sindical resulta inadecuado y contrario a la ley la extensión automática, criterio que encuentra sustento en la normativa vigente y en los tratados internacionales de los que el Perú es miembro, los cuales establecen la condición legítima de inscripción para la obtención de los beneficios colectivos.

De lo contrario, al extender de forma automática sin previa acreditación se afectaría directamente la finalidad de la negociación colectiva y la autonomía sindical, debido a que trabajadores que no participaron de la organización se estarían beneficiando automáticamente de acuerdos obtenidos mediante la actividad sindical de terceros y podría ser utilizado de forma desfavorable cuando se obtengan cualquier tipo de repercusiones y los trabajadores no inscritos pretendan eximirse de dichas obligaciones bajo la premisa de ausencia de afiliación.

Asimismo, otra posible consecuencia de la extensión indiscriminada de beneficios convencionales podría generar efectos negativos con relación a la propia libertad sindical, pues eliminaría el incentivo legítimo de afiliación sindical y debilitaría la función representativa de las organizaciones sindicales minoritarias.

En consecuencia, podemos concluir que el reconocimiento judicial del vínculo laboral no constituye, por sí solo, un presupuesto suficiente ni equivalente a la asociación sindical para acceder a estas bonificaciones convencionales. Si bien la Corte Suprema reconoció la existencia del vínculo laboral, ello no implica que el trabajador haya adquirido automáticamente la condición de integrante del sindicato, salvo acreditación fehaciente del ámbito subjetivo de la organización sindical o cláusula expresa de extensión. Caso contrario, no puede asumirse su inscripción bajo la premisa de pertenencia a un centro de labores, ya que la adhesión al sindicato deriva del ejercicio libre y voluntario del derecho de afiliación sindical positiva. Por lo tanto, única y exclusivamente quien manifiesta expresamente su voluntad de pertenecer a la organización puede acceder a dichas ventajas convencionales.

3.2 La afiliación sindical positiva como condición legítima para el acceso a beneficios convencionales

La Corte Suprema sostuvo que los beneficios convencionales derivados de convenios colectivos no pueden extenderse automáticamente a trabajadores que no acrediten incorporación sindical. La posición asumida por la Corte encuentra sustento en la regulación de la representatividad sindical prevista por el ordenamiento jurídico peruano, el cual restringe el ámbito subjetivo de aplicación de los convenios colectivos de acuerdo al carácter mayoritario o minoritario de la organización sindical.

En efecto, conforme a lo estipulado en el artículo 9° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (2003), el cual señala que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores dentro de su ámbito representa también a los trabajadores no afiliados. Por el contrario, cuando el sindicato posee carácter minoritario, la representación y los efectos del convenio colectivo alcanzan únicamente a sus afiliados, salvo pacto distinto.

A partir de la lectura de la normativa, coincidimos con la postura planteada por la Corte al señalar como condicionante para el goce de los beneficios colectivos a aquellos que ejercieron el derecho de afiliación positiva. Esta interpretación se encuentra reforzada por la jurisprudencia laboral.

Así, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo señala que, los beneficios de un grupo sindical no serán extendidos automáticamente a todos los trabajadores de la entidad, salvo que el sindicato ostente representación mayoritaria, sino principalmente a sus afiliados.

Bajo esa premisa, consideramos pertinente analizar los siguientes criterios a fin de poder comprender los únicos escenarios donde la extensión automática sería aplicable:

- El sindicato posee representación mayoritaria.
- Existe cláusula expresa de extensión en el convenio colectivo.
- El empleador decide extender voluntariamente los beneficios.
- Se acredite fehacientemente que el trabajador no pudo afiliarse debido a impedimentos normativos o actos antisindicales.

En consecuencia, del análisis efectuado, concluimos que, en el caso concreto analizado por la Corte Suprema, no se acreditó ninguno de los supuestos antes señalados; por ende, resulta exigible el ejercicio de afiliación sindical positiva como condición para acceder a las mejoras convencionales.

3.3. La autonomía sindical dentro de la negociación colectiva: ¿impide la libertad sindical de otros trabajadores?

El siguiente aspecto nos permite examinar uno de los principales argumentos expuestos en el voto en discordia, el cual sostiene que restringir los beneficios convencionales a los

trabajadores no afiliados podría vulnerar la libertad sindical de quienes no forman parte de una organización en específico o se encuentran afiliados a otra organización sindical

Desde esta lectura, la autonomía del sindicato para delimitar el alcance subjetivo de sus acuerdos colectivos podría entrar en tensión con el derecho de los demás trabajadores a no ser discriminados en razón de su situación sindical, y acceso a los beneficios colectivos.

Conforme a lo establecido por el magistrado discrepante en sustancial el análisis del artículo 28° de la Constitución Política del Perú (1993), el cual garantiza la libertad sindical en sus dimensiones positiva y negativa.

Asimismo, el Estado fomenta la negociación colectiva como mecanismo de autorregulación de las condiciones de trabajo.

En armonía con lo expuesto, en el ámbito internacional el Convenio N.° 87 de la OIT (1948) y Convenio N.° 98 de la OIT (1949), organización que protege el derecho de los trabajadores a constituir grupos sindicales, afiliarse a ellas sin autorización previa y prohíbe los actos de discriminación antisindical.

En ese sentido, podemos concluir que ninguno de los instrumentos antes mencionados por la OIT reconoce el derecho a beneficiarse de los resultados de la negociación colectiva sin haber participado en el proceso que los generó.

Bajo dicha perspectiva, coincidimos que la forma para resolver dicho dilema jurídico reside en distinguir entre la discriminación antisindical, concepto que desde sus inicios está constitucionalmente prohibida, y la diferenciación basada en la afiliación como criterio de delimitación del ámbito subjetivo de un convenio colectivo. La primera constituye un trato perjudicial hacia el trabajador por razón de su pertenencia o no a un sindicato. A diferencia de del segundo concepto, el cual se establece como una consecuencia jurídica del sistema de representación colectiva: de modo que los beneficios convencionales alcanzan a los miembros del colectivo representado, y este se define, en el caso de los sindicatos minoritarios, por la afiliación y en el caso de los mayoritarios por su automática aplicación general toda vez que acredite dicho alcance de representatividad por convenio pactado.

De lo expuesto, resulta pertinente enfatizar que la interpretación adoptada en la Casación no restringe el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores no pertenecientes a un sindicato.

Por el contrario, la delimitación de los beneficios convencionales responde exclusivamente, al factor alcance de representación del grupo sindical que los negoció, estos conservan plenamente su derecho a constituir otras organizaciones sindicales, afiliarse a las existentes o negociar colectivamente a través de la entidad sindical de su elección, sin verse afectados con la expresión manifiesta de su voluntad.

Por lo tanto, consideramos que es preciso indicar que el hecho de poder llevar a cabo lo anteriormente expresado no permite acceder retroactivamente a los beneficios obtenidos por una organización de la que eligieron voluntariamente no ser parte.

3.4. La publicidad sindical y su incidencia en el ejercicio de la libertad sindical positiva

Si bien podemos señalar que el aspecto de publicidad sindical no fue desarrollado por la Corte Suprema en la Casación Laboral 22288-2021 Lima, consideramos que este constituye un elemento relevante para el análisis y posible solución de la controversia, pues permite evaluar el papel de la publicidad y difusión de la actividad sindical dentro de la entidad empleadora.

Bajo lo postulado, la exigencia de afiliación como condición para acceder a beneficios convencionales resulta jurídicamente válida cuando el trabajador ha contado con la posibilidad real y efectiva de afiliarse. No obstante, dicha posibilidad no depende únicamente de la existencia de una norma habilitante, sino también del acceso a la información que permita conocer la existencia del grupo sindical, beneficios y obligaciones que se adquieren al adherirse al grupo.

Por tanto, la publicidad sindical actúa, en estos casos, como un elemento que fortalece la conclusión alcanzada por la Corte Suprema: si el trabajador tuvo la posibilidad jurídica y contaba con los mecanismos razonables para conocer la existencia del grupo sindical.

3.5 Postura de las autoras

La postura adoptada por las autoras del presente trabajo es favorable a la decisión mayoritaria de la Corte Suprema, puesto que desarrolla una interpretación jurídicamente razonable y compatible con el sistema peruano e internacional de relaciones colectivas de trabajo.

En ese sentido, coincidimos con el criterio establecido, el cual indica que el reconocimiento judicial de una relación laboral no genera automáticamente el acceso a beneficios

convencionales, debido a que estos poseen naturaleza divergente al concepto de beneficios legales y dependen únicamente de la negociación colectiva y ámbito del convenio.

Asimismo, reafirmamos que la afiliación constituye una manifestación legítima de voluntad del trabajador la cual no puede presumirse ni extenderse por sí solo a menos que se demuestre carácter mayoritario del grupo sindical.

Por lo tanto, al no haberse comprobado afiliación sindical durante el período exigido, ni se pudo acreditar por parte del demandado el carácter del grupo sindical al que pertenecía y fehacientemente comprobado la ausencia de imposibilidad jurídica de incorporación, consideramos que no corresponde extender los beneficios convencionales solicitados.

Finalmente, consideramos que el análisis de la Casación Laboral Nº22288-22021 Lima, resulta jurídicamente relevante ya que nos permite delimitar el alcance de la negociación colectiva, fortalece la autonomía sindical, facilita la identificación de los beneficiarios y a su vez evita la extensión indiscriminada de beneficios convencionales a trabajadores que no integraron el colectivo sindical que obtuvo las mejoras. Asimismo, pone de manifiesto un aspecto relevante: la necesidad de garantizar una adecuada publicidad sindical, a fin de que los trabajadores puedan conocer la existencia de las organizaciones sindicales en sus centros de labores y ejercer de manera voluntaria e informada su derecho de afiliación.

4. **Conclusiones**

Primero. La declaración judicial de un vínculo laboral únicamente produce efectos automáticos sobre los beneficios legales, los cuales derivan directamente del régimen normativo aplicable. Sin embargo, por sí solo no otorga acceso a los beneficios convencionales derivados de convenios colectivos, cuya titularidad depende estrictamente del acuerdo colectivo y de la representatividad del sindicato que lo celebró.

Segunda. Es preciso señalar el ámbito subjetivo o también denominado el carácter del grupo sindical, mayoritario o minoritario, el cual permitirá determinar el alcance subjetivo del convenio colectivo y sus beneficiarios. En ese sentido, únicamente cuando el sindicato sea mayoritario, el convenio proyecta efectos erga omnes, sobre el cual todos los trabajadores están incluídos. En contrario sensus, si el sindicato es de ámbito minoritario, sus manifestaciones jurídicas se circunscriben a los afiliados, salvo pacto en contrario según lo estipulado en el artículo 9º y 10º del TUO LRCT (2003).

Tercera. La afiliación sindical opera como un condicionante jurídico para el acceso a los beneficios convencionales negociados toda vez que el ámbito subjetivo de la organización sindical no es mayoritario. En ese contexto, dicha condición no configura como un aspecto discriminatorio, antisindical ni vulnera la libertad sindical negativa; refleja más bien, el ámbito subjetivo del acuerdo colectivo y guarda coherencia con la función representativa de la organización sindical.

Cuarta. La habilitación legal reconocida por el Decreto Supremo Nº065-2011-PCM (2011) estipula que la omisión del demandante de ejercer su libertad sindical positiva entre 2011 y 2018 no fue consecuencia de una barrera normativa, por el contrario, constituyó una decisión personal de no afiliación sea por desconocimiento (principio *ignorantia juris non excusat*) o la manifiesta voluntad no incorporarse.

Quinta. El voto en discordia, si bien aporta una perspectiva constitucional dirigida a favor del trabajador, presenta una dificultad técnica insalvable: equipara la pertenencia material al colectivo ocupacional con la pertenencia jurídica al colectivo sindical beneficiario del convenio, distinción que es jurídicamente relevante y que el ordenamiento peruano reconoce expresamente. Admitir esa equivalencia como medio que permita la extensión judicial del convenio resulta ser una postura sin sustento normativo e iría en detrimento de la autonomía sindical.

Sexta. Es relevante, señalar que respecto de la Casación Laboral N.° 22288-2021 Lima, ésta omitió pronunciarse sobre el carácter mayoritario o minoritario del SOMMI, declarando esa determinación irrelevante para el caso. Los autores consideran que esta omisión, si bien comprensible en términos de economía procesal, debilita la solidez del precedente, pues el análisis de la afiliación sindical sólo adquiere relevancia determinante cuando el sindicato es minoritario. Un pronunciamiento expreso sobre este extremo habría dotado de mayor claridad y completitud al criterio jurisprudencial establecido. No obstante, teniendo en cuenta el modo de presentación de la Casación se concluye bajo la premisa que la afiliación es la que acciona la capacidad de goce y disfrute de los beneficios que se logra con su incorporación a la organización sindical.

Séptima: Del mismo modo, si bien la Corte no se pronuncia de forma expresa sobre este aspecto, se considera que una adecuada difusión de la información sindical ya sea a través de plataformas digitales institucionales o espacios físicos dentro del centro de labores, habría fortalecido de manera significativa la decisión adoptada. Ello debido a que los trabajadores habrían contado con los mecanismos suficientes para poder conocer la existencia de las organizaciones sindicales, los beneficios derivados de la afiliación y las condiciones para acceder a ellos, reduciendo así cualquier alegación basada en el desconocimiento. Por lo tanto, la publicidad sindical contribuiría al cumplimiento de la afiliación sindical como requisito indispensable para el goce de determinados beneficios convencionales, pues los trabajadores habrían tenido la posibilidad real y efectiva de ejercer su libertad sindical positiva de manera informada.

5. Referencias

Arévalo Vela, J. (2017). El derecho colectivo de trabajo. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, *15*(20), 373–393. http://dx.doi.org/10.21503/lex.v15i20.1449

Arrippe, A., Cámara, A., & Santos, S. (2017). Comunicación, organización y sindicatos: una aproximación para comprender la importancia de lo discursivo hoy. *Actas de Periodismo y Comunicación*, *3*(1). http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/actas

Azócar Simonet, R., Rosenbaum Rimolo, J., & Domínguez, C. E. (2024). *Presente y futuro de la libertad sindical. Libro homenaje internacional al profesor Francisco Tapia Guerrero*. Editorial Tirant Lo Blanch. https://tirantonline.upc.elogim.com/cloudLibrary/ebook/info/9788410713147

Bobadilla Yzaguirre, M. B., & Bobadilla García, R. E. (2025). Actos lesivos que configuran discriminación del derecho a la libertad sindical. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, *10*(30), 395–414. https://doi.org/10.32870/dgedj.v10i30.840

Cáceres Fuentes, G. F. (2024). El rechazo al enriquecimiento sin causa y la figura del free rider en Chile: un análisis a la luz de la clásica distinción de Aristóteles entre justicia correctiva y justicia distributiva. *Ius et Praxis*, *30*(1), 176–197. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122024000100176

Camacho-Castro, J. M. (2025). Deber general de obediencia e ignorancia del derecho: un enfoque jurisprudencial. *Revista de Derecho*, (63), 83–96. https://doi.org/10.14482/dere.63.611.078

Canessa Montejo, M. F. (2018). La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: El caso Lagos del Campo v/s Perú. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8(16), 143–149. https://doi.org/10.5354/0719-7551.2017.48381

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas & Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Restricciones legales a la sindicalización y negociación colectiva en América Latina y el Caribe* (2.ª ed.). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-lima/documents/genericdocument/wcms_571373.pdf

Constitución Política del Perú. (1993). https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)* [Convenio internacional]. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)* [Convenio internacional]. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

Correa-Calderón, E. C., Recalde-Gracey, A. E., Rojas-Luján, V. W., & Morales-Salazar, P. O. (2023). Desnaturalización del contrato de locación de servicios en la vulneración de derechos laborales, Perú. *Iustitia Socialis*, *8*(2), 72–89. https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2898

Dussaillant, F. (2008). *Sindicatos y negociación colectiva* (Documento de Trabajo N.° 374). Centro de Estudios Públicos. https://static.cepchile.cl/uploads/cepchile/2022/09/ddet374_fdussaillant.pdf

Etala, C. (2017). *Derecho colectivo del trabajo* (3.ª ed.). Astrea.. https://astrea.upc.elogim.com/reader/0056400

Galvez Abogados Laboralistas. (s.f.). *Difusión y publicidad sindical en los puestos de trabajo*. Recuperado el 20 de mayo de 2026 de: https://galvezabogadoslaboralistas.com/difusion-publicidad-sindical-en-los-puestos-de-trabajo/

Guevara Flórez, L. J., Restrepo Tamayo, J. F., & Moncayo Enríquez, Y. M. (2024). Consejo de Estado y desnaturalización del contrato de prestación de servicios en entidades públicas en Colombia. *Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo*, *11*(1), e248. https://doi.org/10.14409/redoeda.v11i1.13680

Instituto Europeo de Estudios Empresariales. (2018). *Free riders*. Recuperado el 05 de de mayo de 2026. https://www.ineaf.es/tribuna/free-riders/ https://www.ineaf.es/tribuna/free-riders/

Marcos-Sánchez, J., & Rodríguez Calderón, E. (2001). *Manual para la defensa de la libertad sindical*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.corteidh.or.cr/tablas/27850.pdf

Martínez Rivera, M. I. (2024). Beneficios convencionales: ¿exclusividad de los afiliados o discriminación salarial? *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, *7*(10), 169–211 https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i10.925

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2003, 5 de octubre). *Decreto Supremo N.° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. Diario Oficial El Peruano. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46

Lam Peña, R. J. (2020). El derecho a la libertad sindical de los trabajadores en la Constitución de la República de Cuba de 2019. *Biolex. Revista Jurídica del Departamento de Derecho*, *12*(23), 75–88.. https://doi.org/10.36796/biolex.v0i23.189

De León, V. T., & Carballo Mena, C. A. (2025). *Gobernanza de las relaciones laborales. Justicia social, diálogo y libertad sindical*. Editorial Tirant Lo Blanch. https://tirantonline.upc.elogim.com/cloudLibrary/ebook/info/9791370104986

Organización de los Estados Americanos. (1988). *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"* https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (6.ª ed.). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

Ostau De Lafond De León, F. R., & Niño Chavarro, Á. (2023). El ejercicio de la libertad sindical en Colombia desde la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT. *Revista Republicana*, (34), 45–75. https://doi.org/10.21017/rev.repub.2023.v34.a137

Ostau de Lafond de León, F. R. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Universidad Católica de Colombia http://hdl.handle.net/10983/15931

Presidencia del Consejo de Ministros. (2008, 25 de noviembre). *Decreto Supremo N.° 075-2008-PCM. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*.

Diario Oficial El Peruano. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=64

Presidencia del Consejo de Ministros. (2011, 27 de julio). *Decreto Supremo N.° 065-2011-PCM. Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. Diario Oficial El Peruano. https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/cas-1057/decreto-supremo065-2011-pcm.pdf

Quintero Martínez, S. A. (2023). *Abuso del derecho de asociación sindical* https://books.google.com/books?id=SezDEAAAQBAJ

Quiñones Infante, S. (2019). El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances. *Derecho & Sociedad*, (51), 131–141. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20864

Rodríguez Merino, J. C., Ludeña Manco, D. C., & Ochoa Navarro de Rodríguez, A. I. F. (2025). Derechos adquiridos por los trabajadores en el contexto actual de los sindicatos en América Latina. *Revista InveCom*, *5*(2), e502053. https://doi.org/10.5281/zenodo.13646577

Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2021). Derechos sindicales en el ámbito de la empresa y nuevas tecnologías de la información. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/download/5831/5279/11291

Salvador Florian, R. V. (2024). La crisis de la negociación colectiva y la discreta extinción del sindicato mayoritario en el Perú. *Derecho PUCP*, (93), 313–346. https://doi.org/10.18800/derechopucp.202402.009

Sánchez Acero, D. A. (2022). *El carrusel sindical y la autocracia sindical (una invitación al diálogo social)*. Universidad Externado. https://books.google.com.pe/books/about/El_carrusel_sindical_y_la_autocracia_sin.html?id=YChtEAAAQBAJ&redir_esc=y

Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, 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/derechoysociedad/article/view/12791

Varela Bohórquez, A. F. (2022). Javier Arévalo Vela. El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes. *Revista Oficial del Poder Judicial*, *14*(18), 405–410. https://doi.org/10.35292/ropj.v14i18.474

Villegas Arbeláez, J. (2024). *Autonomía y libertad sindical. Normatividad mito abuso del Derecho*. Tirant lo Blanch. https://tirantonline.upc.elogim.com/cloudLibrary/ebook/info/978841056067

Villegas Arbeláez, J. (2025). *Autonomía, sindicalismo en Colombia. Mito y realidad; ilusión y frustración; interés colectivo y personal* (5.ª ed.). Editorial Tirant Lo Blanch. https://tirantonline.upc.elogim.com/cloudLibrary/ebook/info/978841095089Z