



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA  
JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

**ESPECIALISTA LEGAL: LINARES JANETH QUISPE**

**SENTENCIA DE VISTA N°348 2018-JETV**

**RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ.-**

Ventanilla, once de diciembre  
Del año dos mil dieciocho.-

**I. VISTOS:**

Viene en apelación la Sentencia- Resolución Número Dos de fecha veinticinco de abril del dos mil dieciocho (fojas 145 a 152) que resuelve declarar infundada la demanda; ello en mérito al recurso de apelación presentado por la parte demandante mediante escrito de fecha de tres de mayo del dos mil dieciocho (fojas 156 a 162).

**II. AGRAVIOS:**

**El demandante expresa los siguientes agravios:**

1. Manifiesta que en la sentencia materia de apelación, se concluyó que, habiéndose abonado el pago de la asignación por escolaridad extendida desde el año 2005 hasta el 2015, esto es, durante 10 años, la A quo infiere erradamente que este pago se efectuó por los dos hijos del trabajador en forma consecutiva, ya sea simultánea o seguida, pues ninguna carrera universitaria dura por más de 10 años. Al respecto indica que, conforme las Boletas de pago que adjunta la demandada como medio de prueba, se establece claramente que en las mismas no se precisa si el concepto de escolaridad extendida es para la hija Vanesa Bertha o para el hijo David Ibrahim del trabajador sindicalizado.
2. Igualmente la A quo señala que el hijo del demandante David Ibrahim, tiene estudios superiores ya realizados anteriormente, siendo que dicha afirmación resulta totalmente falsa, pues no existe ninguna prueba que demuestre fehacientemente tal hecho. En tal sentido, considera que existe incongruencia en los considerandos expuestos en el análisis de la sentencia, por lo que amerita ser revocada en todos sus extremos y reformándola, declararla fundada.
3. Señala que cumple con los prepuestos para ser beneficiario del concepto demandado, pues se ha acreditado su condición de trabajador de la demandada, así como su afiliación al Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla S.A.A, asimismo se ha acreditado que requirió a la demandada el pago por concepto de escolaridad extendida, al tener a su hijo David Abraham Cotrina Hernández cursando estudios técnicos en la institución Educativa Cibertec, conforme se acredita con la Carta SUT.SG-112-2017 de fecha 28 de marzo del 2017; por lo que le resulta aplicable el Convenio Colectivo 2016-2017, en su Clausula Trigésima- Ayuda para Estudios, más aun si no se ha comprobado fehacientemente que este beneficio este destinado solo para la primera carrera del hijo del trabajador, tal como refiere la demandada; razón por la que no existe límite alguno en el pago de esta asignación.

**III. CONSIDERANDO:**



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA**  
**JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE**  
**Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

**Primero:** De conformidad con el artículo 370°, **in fine** del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que –recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino **tantum devolutum quantum appellatum**–, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.-

**Segundo:** Para mejor resolver el caso de autos en cuanto al recurso formulado por la parte demandante debe tenerse en consideración que las resoluciones judiciales deben expedirse de acuerdo a lo actuado en el proceso y la ley, siendo que, mediante la sentencia el Juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal, además las resoluciones deben contener la condena de costas y costos o la exoneración de su pago en los casos que corresponda.

**Tercero:** Previamente a analizar los agravios del medio impugnatorio, esta judicatura estima necesario establecer lo que se entiende por negociación colectiva, convenio colectivo y fuerza vinculante:

- 3.1. La Negociación Colectiva ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: *“(...)todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de trabajadores(...)”*<sup>1</sup>.
- 3.2. Nuestra Carta Magna de 1993 la contempla en el artículo 28° inciso 2), y señala que el Estado reconoce los Derechos de Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga; cautela su ejercicio democrático y fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
- 3.3. Asimismo, el artículo 41° del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo recoge la siguiente definición *“la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las **remuneraciones**, las condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y, de la otra por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores”*
- 3.4. El artículo 42° de la norma en comento establece *“la convención colectiva de trabajo tiene **fuerza vinculante** para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”*. A su vez el artículo 28° del Reglamento de la Ley de Negociaciones Colectivas Decreto Supremo N° 011-92- TR establece que *“La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.”*
- 3.5. En su artículo 29° establece que: *“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*

---

<sup>1</sup> Artículo 2.1. de la Recomendación OIT 91, Recomendación sobre los contratos colectivos.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA**  
**JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE**  
**Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

*regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo. Las cláusulas obligacionales y delimitadoras se interpretan según las reglas de los contratos.”*

- 3.6. De lo señalado se colige que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, obliga a las partes que lo adoptaron, es decir, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró, a las representadas en la suscripción de la convención colectiva, a las personas que se incorporen a las empresas comprendidas en dicho convenio con posterioridad a la celebración de la convención colectiva. Los convenios colectivos tienen calidad normativa para las partes que la suscriben, tal como así lo conceptúa el profesor Javier Neves Mujica<sup>2</sup>, precisando que esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual.
- 3.7. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional, ha señalado que el convenio colectivo *“(…) permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores (...) permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales (...) La convención colectiva –y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas– constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa”*<sup>3</sup>.
- 3.8. En el caso en concreto se aprecia que la parte demandante pretende el cumplimiento del Convenio Colectivo 2016-2017, en lo que concierne al pago del concepto de ayuda para estudios- Asignación por educación superior de acuerdo a lo pactado en la cláusula trigésima del citado convenio, en la suma de S/.2,670.00 soles.
- 3.9. Se verifica de autos que a fojas 43/71 obra la copia del Convenio Colectivo 2016-2017 celebrado entre Refinería La Pampilla S.A.A y el Sindicato de dicha empresa, que según su ámbito de aplicación en la cláusula primera indica *“(…) se aplica a todos los trabajadores afiliados al Sindicato o que se afilien durante la vigencia del presente convenio y a quienes corresponde de acuerdo a ley”*. Esto significa que en el convenio suscrito se han definido cláusulas delimitadoras<sup>4</sup> de

<sup>2</sup> NEVES MUJICA, Javier: Introducción al Derecho Laboral. Lima; PUCP, 2003.

<sup>3</sup> Fundamento N° 29 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 12 de Agosto del 2005 en el expediente N° 0008-2005-AI/TC.

<sup>4</sup> “Que las cláusulas delimitadoras, se encuentran reguladas por el artículo 29° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, son aquellas que como su mismo nombre lo expresa, establecen límites a la aplicación de los convenios colectivos, sea por razones funcionales, territoriales, temporales o de carácter personal. Estas cláusulas se interpretan según las reglas de los contratos, es decir, conforme a la buena fe y común intención de las partes.(…) Que, las cláusulas delimitadoras están referidas a los convenios colectivos celebrados en los años dos mil cinco y dos mil seis antes citados. De autos se aprecia que el actor se sindicalizó en el mes de abril de dos mil siete, tal como se advierte del informe emitido por el área de Recursos Humanos que corre en fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta, el mismo que no ha sido objeto de cuestionamiento alguno por el demandante. De lo anteriormente se colige que los aumentos derivados de los convenios colectivos de los años dos mil cinco y dos mil seis, en base a las cláusulas delimitadoras de los mismos, sólo le corresponden a los trabajadores con pactos colectivos o sindicalizados, no alcanzándole estos al demandante por no estar sindicalizado”. Fundamento noveno y décimo de la Casación Laboral N° 19367-2015 Junin.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA**  
**JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE**  
**Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

los beneficiarios del acotado convenio. Entonces, corroborado el documento denominado autorización de descuento de cuota sindical de fecha 20 de marzo de 2017 (fojas 05), de las boletas de pago de fojas 105/115 y según lo señalado en la Audiencia Única de fecha 18 de abril de 2018, se aprecia que el demandante se encuentra afiliado al sindicato; por lo tanto, como primera premisa podemos señalar que al actor le resulta aplicable el Convenio Colectivo 2016-2017.

- 3.10. De la cláusula trigésima del Convenio Colectivo 2016-2017, se desprende lo siguiente: “Ayuda para Estudios. **Se otorga una sola vez al año para gastos relacionado con la educación universitaria, técnica, secundaria, primaria e inicial de los hijos de los trabajadores (a partir de 2.5 años de edad cumplidos al 31 de marzo del año de su matrícula.**

30.1. Asignación por Escolaridad:

a. Corresponde el otorgamiento de esta asignación por cada hijo que está cursando estudios y será equivalente a las cantidades que se indican en el siguiente cuadro:

CONCEPTO	2016	2017
Asignación por Educación Superior <b>(Escolaridad Extendida)</b>	S/. 2,450.00	S/. 2,670.00
Asignación por Escolaridad	S/, 2,200.00	S/. 2,420.00
(...)		

d. A partir de los 18 años no se otorgará esta asignación por año desaprobado, y en el caso de estudios universitarios o técnicos por semestre aplazado por razones académicas. Para hacerse efectiva esta asignación deberá presentarse las constancias de matrícula y notas correspondientes. Estas constancias como máximo deberán tener una antigüedad no mayor de cuatro (04) meses de realizados los estudios, de lo contrario no se reconocerá el beneficio”.

- 3.11. Entonces, con el marco referencial antes expuesto, **debemos examinar los agravios promovidos** por el demandante, éste arguye básicamente que la sentencia erradamente concluyó que la asignación por escolaridad extendida otorgada desde el año 2005 hasta el 2015, se efectuó por los dos hijos del trabajador en forma consecutiva, ya sea simultánea o seguida; pues ninguna carrera universitaria dura por más de 10 años. Sostiene que la A quo ha citado que el hijo del demandante David Ibrahim Cotrina Fernández, tiene estudios superiores ya realizados anteriormente, pero dicha afirmación resulta totalmente falsa, pues no existe prueba que lo demuestre, así concluye que existe incongruencia en los considerandos expuestos en la sentencia, por lo que amerita ser revocada en todos sus extremos, y declarar fundada la demanda, porque se cumple con los presupuestos para ser beneficiario del concepto demandado, pues se ha acreditado su condición de trabajador de la demandada, así como su afiliación al Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla S.A.A, asimismo se ha acreditado que requirió a la demandada, el pago por concepto de escolaridad extendida, al tener a su hijo David Abraham Cotrina Hernández cursando estudios técnicos en la institución Educativa Cibertec,

- 3.12. De la sentencia emitida por la Aquo se desprende en primer lugar que, refiere que la cláusula trigésima del convenio colectivo 2016-2017, es una clausula normativa; “cláusula clara que se convierte en poco clara al ser aplicada al caso en concreto(...)”, motivo por el cual recurre a las técnicas de interpretación de la norma jurídica, como son el método literal refiriendo que es un derecho del



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA  
JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

trabajador de recibir un beneficio económico para solventar los gastos que se incurra por estudios de los hijos que **dependan económicamente del prestador de servicio**, ya sea cursando estudios en el colegio o superiores aprobados, debiendo previamente acreditarlo; luego utiliza la interpretación lógica especificando que lo que busca el empleador es colaborar económicamente al trabajador por **los gastos de estudio de sus hijos que de él dependen económicamente** y finalmente usa la interpretación dogmática desentrañando los alcances del concepto “ayuda” agregando que según la Real Academia de la Lengua Española, significa prestar colaboración, entonces dicho beneficio implica la condición previa de la **dependencia económica del hijo hacia su padre trabajador**; para posteriormente concluir que la interpretación realizada no vulnera el principio protector pues *“si partimos de la premisa que el hijo del trabajador, por quien dicho beneficio se reclama, es una persona **no dependiente económicamente del prestador de servicios**: que económicamente o de cualquier índole se infringe en forma desfavorable al trabajador demandante”* (resaltado agregado), a su vez la A quo considera que la interpretación es concordante al principio de razonabilidad, a razón de la naturaleza del beneficio pues pensar en contrario incentivaría a los trabajadores a prácticas perversas en desmedro del empleador, y aplicando el principio de buena fe concluye que la interpretación realizada no perjudica a las partes de la relación laboral, por cuanto el hijo del demandante es una persona **mayor de edad de 31 años, no es dependiente económicamente del demandante**; y en el caso del empleador *“(…)ni se incentiva practicas perversas que a la postre generaría a futuros demanda por parte de los trabajadores, por pago de dicho concepto **a hijos que no dependen económicamente del prestador del servicio**”*.

- 3.13. De lo expuesto, se verifica que un punto central del argumento de interpretación de la A quo, es que el trabajador beneficiario está condicionado a que sus hijos deban depender económicamente del éste; consecuentemente, el hijo del demandante al tener 31 años de edad, razonablemente no depende de su progenitor (trabajador); por lo tanto, al demandante no le asiste el pago de la cláusula trigésima.
- 3.14. Entonces revisada la cláusula trigésima del Convenio Colectivo de 2016-2017, se advierte que de manera expresa se han pactado restricciones respecto de su aplicación, las que se describen a continuación:
- Se otorga una sola vez al año para gastos relacionado con la educación universitaria, técnica, secundaria, primaria e inicial de los hijos de los trabajadores
  - Se otorga a partir de 2.5 años de edad cumplidos al 31 de marzo del año de su matrícula.
  - Se otorga por cada hijo que está cursando estudios (universitaria, técnica, secundaria, primaria e inicial).
  - Se deberá presentar las constancias de matrícula y notas correspondientes para su ejecución, (no deben tener una antigüedad no mayor de cuatro (04) meses de realizados los estudios).
  - NO se otorgara a partir de los 18 años por año desaprobado.
  - NO se otorgara en el caso de estudios universitarios o técnicos por semestre aplazado por razones académicas.
- 3.15. De lo glosado se advierte que no está restringido bajo ningún supuesto a las exigencias descritas por la A quo en la sentencia materia de apelación; esto es, de manera taxativa no se consagra una condición de dependencia entre el hijo





**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA  
JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

mayor de edad y el trabajador beneficiario; entonces el juzgado en sede revisora entiende que las partes pactaron las delimitaciones de aquello restringido, como es, el caso la edad mínima del hijo para acceder al beneficio ó que debe estar cursando estudios satisfactorios (pues no se otorga si está desaprobado por razones académicas), resaltando incluso como presupuesto para su entrega la presentación de constancias de matrícula y notas correspondientes.

- 3.16. Entonces de la cláusula bajo análisis se desprende que no se pone ningún límite en los términos que propone la emplazada, pues a pesar que en el escrito de contestación a la demanda sostiene que “(...) en el marco del cumplimiento de pago de dicho beneficio, se ha aplicado lineamientos, con la finalidad de evitar situaciones desproporcionadas o de inequidad, detallados (...) El beneficio es solo por la primera carrera del hijo del trabajador”; sin embargo, en autos no llega a demostrar con documento alguno que las partes hayan acordado esta restricción para la cláusula trigésima, por lo que lo alegado carece de sustento, es así que la emplazada incumple con el gravamen probatorio que le impone el artículo 23.4 inciso a) de la Ley 29497.
- 3.17. Aunado a ello a pesar que en el convenio se identifica al concepto solicitado como Ayuda para estudios, esta circunstancia no es copulativa con la trascendencia del contenido de la cláusula trigésima, si de las restricciones claramente establecidas en el convenio, no se somete a discrecionalidad la entrega del citado beneficio, a una interpretación distinta de lo acordado, pues no pone ninguna otra condición que los estudios se desarrollen de manera satisfactoria.
- 3.18. Es relevante señalar que si bien la A quo consideró que en el caso en concreto la cláusula materia de análisis no resultaba clara, por lo que recurrió a los criterios interpretativos de la norma; sin embargo, ello no puede soslayar el hecho que de existir incertidumbre respecto de los alcances del convenio colectivo, se debe aplicar la interpretación más favorable al trabajador.
- 3.19. En ese sentido el III PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIAS LABORAL Y PREVISIONAL, ante la pregunta ¿Es aplicable el principio de interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, reguladas por el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?, el Pleno acordó por unanimidad: **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° 011-92-TR.**
- 3.20. Respecto al principio de interpretación más favorable al trabajador en el derecho colectivo “El inciso 3) del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, establece que en la relación laboral se respeta el principio de interpretación favorable al trabajador (indubio pro operario) en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, esto es, cuando una norma tiene diferentes interpretaciones, se debe elegir entre ellos, el que sea más favorable para el trabajador. Asimismo, se debe precisar que la noción de “norma” abarca a la misma Constitución, tratados, leyes, reglamentos, convenios colectivos de trabajo, contratos de trabajo, etcétera, de acuerdo a lo expresado en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaído en el expediente N° 008-2005-PI/TC. Pasco Cosmopolis, indica que la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos: i) existencia de una duda insalvable o inexpugnable e ii) respeto



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA  
JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

*a la ratio juris de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de ésta)<sup>5</sup>.*

- 3.21. Del mismo modo, la doctrina más reconocida en cuanto a la interpretación del convenio colectivo señala que “(...) Toda norma laboral tiene un propósito protector. Que ese propósito lo haya concretado el legislador en un texto legal, o el sindicato en un Convenio Colectivo, no altera sustancialmente la cuestión. Lo cierto es que toda norma laboral está inspirada por ese carácter tuitivo del trabajador y, en consonancia con tal carácter, la aplicación **debe efectuarse con un ánimo de favorecimiento al trabajador en la interpretación de las normas dudosas.** (...) Por otro lado, como se ha dicho, las cláusulas normativas pueden haber sido concebidas colectivamente, pero su aplicación se lleva a cabo a un nivel Individual pues, dado su carácter normativo, se contractualizan o incorporan a cada relación individual de trabajo, en dónde. Definitivamente volvemos a estar ante el desequilibrio económico que es punto de partida y justificación del afán protector del subsistema laboral”.<sup>6</sup>
- 3.22. Entonces analizados los argumentos por la A quo, se puede colegir que ha efectuado una interpretación en sentido desfavorable del trabajador, quien en la relación de trabajo es la parte más débil, pues lejos de vislumbrar la ratio legis del Convenio Colectivo 2016-2017, ha introducido a su interpretación aspectos que incluso no han sido delimitados, como hechos que requieren de actuación probatoria en la Audiencia Única, los mismos que importan la decisión de una sentencia coherente, pues de ninguna manera se llega detallar como punto de controversia si el convenio colectivo resulta de aplicación a trabajadores con hijos mayores de edad dependientes o no dependientes que vienen cursando estudios satisfactorios; del mismo modo, se evidencia que la sentencia incorpora como materia de análisis que el demandante tiene estudios realizados anteriormente y que tiene 31 años de edad, aspectos que no son en la cláusula analizada, coligiéndose entonces que son apreciaciones sin sustento probatorio, pues únicamente el soporte de la sentencia radica en la evaluación de la teoría del caso del demandando, pero de ninguna forma se llega a expresar argumentos que desbaraten la teoría del caso del demandante, tanto más si éste último ha cumplido con acreditar la fuente normativa del derecho que invoca (artículo 23.3° inciso a) de la Ley 29497); entonces se advierte que no solo se ha producido una motivación aparente<sup>7</sup> (vicio que se encuentra superado con la presente decisión); sino que además la A quo ante la duda que le generaba la cláusula trigésima del convenio colectivo 2016-2017 ha realizado una interpretación en desmedro del trabajador **cometiendo así una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.**
- 3.23. Tampoco podría inferirse razonablemente que lo solicitado por el demandante importe una práctica perversa hacia el empleador, si dada la asimetría de información que existe en una relación laboral era el emplazado el obligado de acreditar dicho extremo, no resultando suficiente expresar argumentos como que la cláusula trigésima únicamente es para el apoyo de estudios una sola

<sup>5</sup> Casación Laboral N° 5823-2016 LIMA publicada el 01 de setiembre de 2017

<sup>6</sup> HERRERA VÁSQUEZ, Ricardo: Algunas Reflexiones acerca de la interpretación del convenio colectivo de trabajo. Themis- p 28-30.

<sup>7</sup> El Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 3943-2006-PA/TC (...) ha señalado “(...) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA**  
**JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE**  
**Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

carrera, o que el actor al haber terminado una carrera previa ya puede solventarse sólo sus estudios posteriores, sí en el caso que nos ocupa, la cláusula materia de análisis no delimita tales circunstancias, y de manera expresa y detallada ha cautelado los presupuestos para su aplicación.

- 3.24. A mayor abundamiento, es importante apreciar que este despacho en sede revisora no pretende desconocer que al momento de negociar una cláusula normativa deba existir buena fe lo que trasciende incluso hasta su ejecución, entonces es relevante que los empleadores como los sindicatos, deban concretar sus acuerdos en base a negociaciones fructuosas, y no obstructivas, debiendo expresar los presupuestos, permisiones así como restricciones para el otorgamiento de los beneficios acordados, así como evitar razonadamente los acuerdos abiertos o genéricos, que posteriormente conlleven a interpretaciones disimiles, las mismas finalmente deberán desentrañarse en sentido favorable al trabajador.
- 3.25. Al respecto la Corte de la Suprema de la República en los fundamentos del pleno precitado, ha indicado que *“Es necesario precisar que el principio de interpretación más favorable no niega que deba existir buena fe al momento de negociar una cláusula normativa. Como ha reiterado constantemente el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional de Trabajo<sup>3</sup>, es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, en base a negociaciones constructivas, que son necesarias para mantener la confianza entre las partes. Sin embargo, el principio de buena fe y común intención de las partes es prioritario para interpretar las cláusulas obligacionales de la convención colectiva, pero no resulta funcional cuando respecto de las cláusulas normativas existe una duda insalvable sobre cuál fue el sentido de lo acordado, debiendo optarse por la interpretación que favorezca al trabajador.*
- 3.26. Finalmente, con lo expuesto este despacho es del criterio que merece ampararse los agravios expuestos por el demandante, siendo ello así amerita evaluar si el demandante llega a acreditar los presupuestos exigidos en la cláusula trigésima del Convenio Colectivo 2016-2017; para tal efecto adjunta la Boleta de Matricula en CIBERTEC PERU S.A.C del mes de marzo de 2017, que registra el pago realizado ( fojas 07); del mismo acompaña la boleta de cuotas del mes 3314778 que corresponde marzo de 2017 (fojas 08), consolidado de matrícula (fojas 09), historial de notas semestre 2017-01 (fojas 190<sup>8</sup>), que corresponde al año (semestre) solicitado del que se despende que David Ibrahim Cotrina Fernández se ha matriculado en 20 créditos los cuales han sido aprobados en su totalidad, cumpliéndose de tal forma con el presupuesto señalado en la cláusula trigésima, por lo la demandada debe proceder a abonar al actor la suma de S/. 2,670.00 soles por el concepto de asignación por educación superior (escolaridad extendida).

**Cuarto:** Finalmente, siendo que lo accesorio sigue la suerte del principal debe ordenarse el pago de los intereses legales. Por otro lado, en cuanto a las costas y costos procesales, el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que *“el pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”*. En ese sentido, corresponde emitir pronunciamiento a tales extremos y la forma de determinación de su importe. Al respecto el artículo 14° de la misma ley precisa que *“la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil”*; por lo tanto, conforme al artículo 412°

---

<sup>8</sup> Medio probatorio incorporado al proceso mediante resolución 07 de fecha 17 de octubre de 2018, el mismo que corrido traslado a la demandada por resolución 08 (antes 01) de fecha 16/11/2018 no ha sido objeto de cuestionamiento, por lo que adquiere plena validez probatoria.





**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE VENTANILLA  
JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE  
Expediente N° 00063-2018-0-3301-JP-LA-01**

del Código Procesal Civil, su reembolso “[...] es de cargo de la parte vencida [...]”, en este caso, su abono está a cargo de la demandada Refinería La Pampilla S.A.A; por lo tanto también debe estimarse esta pretensión accesorio, que se liquidara en ejecución de sentencia.

Por las Consideraciones expuestas, de conformidad con el inciso a) del artículo 4.3° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, se dispone:

**IV. FALLO:**

**REVOCAR la Sentencia** N° 03-2018-JPLL, contenida en la Resolución dos de fecha 25 de abril de 2018 de fojas 145/152 que declara infundada la demanda interpuesta por DAVID SEVERO COTRINA CORDOVA contra la REFINERIA LA PAMIPLLA S.A.A. sobre pago del concepto de asignación por educación superior (escolaridad extendida) según convenio colectivo 2016-2017 y **REFORMÁNDOLA** la declara **FUNDADA la demanda**; en consecuencia, se ordena que la demandada cumpla con pagar al actor el monto de S/. 2,670.00 (dos mil seiscientos setenta con 00/100 soles); asimismo se dispone el pago de intereses legales que se calcularán en ejecución de sentencia, con costos y costas procesales. **HAGASE SABER.-**