



420210587922018151455001211000206

Número de Digitalización  
0000118976-2021-ANX-SU-DC

**NOTIFICACION N° 58792-2021-SU-DC**

EXPEDIENTE	INSTANCIA <b>SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA</b>		
RECURSO	<b>CASACION : 15145-2018</b>	PROCEDENCIA <b>CSJ MOQUEGUA</b>	
N°PROC.	00242-2017	N°ORIGEN	00242-2017
SALA DE PROC.	SALA MIXTA - Sub Sede Juzgado Ilo	JUZ. DE ORIGEN	JUZGADO DE TRABAJO - ILO
DEMANDANTE	: SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SPCC Y ANEXOS		
DEMANDADO	: SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE OPERACIONES DE CUAJONE y otros		
MATERIA	: NULIDAD DE CONVENIO COLECTIVO		
DESTINATARIO	: SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION SUCURSAL DEL PERU (DEMANDADO)		

DIRECCION : **Dirección Electronica - N°9647 - / /**

## RESOLUCIÓN S/N

LIMA, MIERCOLES TREINTA DE JUNIO DE DOS MIL VEINTE Y UNO  
INFUNDADO EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE,  
SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SPCC Y ANEXOS

5 DE AGOSTO DE 2021

GGONZALESP

ACOSTA LEDESMA CARLOS ISAAC  
SECRETARÍA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***Sumilla:** Nuestra legislación colectiva establece el modelo de "organización sindical más representativa", siendo en principio, el sindicato mayoritario, el único representante de los trabajadores comprometidos en el ámbito; no obstante, dicha condición de ventaja no puede ser usada para vaciar el contenido esencial del derecho a la libertad sindical de los sindicatos minoritarios.*

**Lima, treinta de junio de dos mil veintiuno**

**VISTA;** la causa quince mil ciento cuarenta y cinco, guion dos mil dieciocho, guion **MOQUEGUA**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**I. MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos**, mediante escrito presentado el uno de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatro mil setecientos sesenta y tres a cuatro mil setecientos setenta y siete, contra la **Sentencia de Vista** del quince de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatro mil setecientos seis a cuatro mil setecientos cuarenta, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha veinte de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatro mil ciento cincuenta y dos a cuatro mil ciento setenta y tres, que declaró **fundada** la demanda, y **reformándola** la declaró **infundada**; en el proceso seguido contra los codemandados, **Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú y otros**, sobre **nulidad de convenios colectivos**.

**II. CAUSALES DEL RECURSO**

Mediante resolución del veinticinco de junio de dos mil veinte, que corre de fojas ciento setenta y siete a ciento ochenta del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto, por las causales siguientes:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA  
Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

***i. Interpretación errónea del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo número 010-2003-TR.***

*“Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados”.*

***ii. Infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo número 011-92-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

**III. CONSIDERANDO**

***Antecedentes***

**Primero.** De la pretensión del demandante y pronunciamientos de las instancias de mérito.

- a) Demanda.** Como se aprecia del escrito de demanda que corre de fojas ciento cuarenta y cinco a ciento a ciento noventa y dos, la parte demandante solicita como pretensión principal que:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

**1. Se declare la nulidad de los siguientes convenios colectivos: i)**

Convenio Colectivo, celebrado el día 18 de diciembre del 2015, suscrito entre el Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC Ilo, el Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y el Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos; con Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú; **ii)** Convenio Colectivo denominado “Acta de Cierre de Pliego”, suscrito con fecha 18 de diciembre del 2015, suscrito entre el Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC Ilo, el Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y el Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos; con Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú; **iii)** Convenio Colectivo denominado “Acta de Solución Final”, suscrito con fecha 18 de diciembre del 2015, suscrito entre el Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC Ilo, el Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y el Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos; con Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú; **iv)** Convenio Colectivo denominado “Pacto para Fomentar la Productividad y Producción” u otros de similar naturaleza, suscritos entre la empresa demandada y los sindicatos minoritarios emplazados;

**2. Que Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú se abstenga de negociar colectivamente y/o suscribir convenios colectivos con aquellos sindicatos que tengan la condición de minoritarios.**

Como pretensión accesoria se pide que se reconozca los honorarios profesionales de los abogados patrocinantes de la parte demandante, así como el pago de costas del proceso.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- b) Sentencia de primera instancia<sup>1</sup>.** El Juzgado de Trabajo - Sede Juzgados de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, declaró **fundada la demanda y, en consecuencia, nulos los convenios**. Ordena que la parte demandada Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú se abstenga de negociar convenios colectivos con los Sindicatos minoritarios en futuras negociaciones colectivas, conforme a lo indicado en la presente sentencia. Asimismo, condena a la empresa demandada al pago de las costas y costos del proceso y sin costas ni costos del proceso, por parte de los tres sindicatos demandados, por tener motivos atendibles para litigar.
- c) Sentencia de segunda instancia:** La Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua **revocó** la Sentencia de primera instancia (resolución número once) en el extremo que declaró **fundada** la demanda interpuesta por el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos en contra del Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC Ilo; Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo; Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos y contra la empresa Southern Perú Copper Corporation, sobre nulidad de convenios colectivos y abstención de seguir negociando en el futuro; y **reformándola** declararon **infundada** la demanda en todos sus extremos, sin costas ni costos.

Refiere que los sindicatos minoritarios sí pueden negociar sus convenios colectivos si así lo permite la empresa, ya que dichos sindicatos gozan del derecho a la libertad sindical (negocial).

***Infracción normativa***

**Segundo.** La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al

---

<sup>1</sup> Fojas cuatro mil ciento cincuenta y dos.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

proceso, dando apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, referidas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si la Sentencia de Vista ha infraccionado o no el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo número 010-2003-TR; y el artículo 4° y 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo número 011-92-TR. De acreditarse la infracción a las normas materiales invocadas, corresponderá a este Supremo Tribunal declarar fundado el recurso de casación propuesto, esta Suprema Sala casará la resolución recurrida y resolverá el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior.

**Cuarto. Análisis de las causales**

**4.1 Normas invocadas**

- a. La parte demandante ha denunciado la infracción normativa por interpretación errónea del 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo número 010-2003-TR; y por inaplicación del artículo 4° y 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 011-92-TR. Al respecto debe considerarse que dichas normas regulan lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*“Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados”.*

*“Artículo 4.- Los sindicatos representan a los trabajadores de su ámbito que se encuentren afiliados a su organización entendiéndose por ámbito los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquélla; y los de actividad, gremio u oficios de que trata el artículo 5 de la ley. Por extensión, los sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito, representan también a los trabajadores no afiliados de dicho ámbito, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 de la ley”.*

*“Artículo 34.- en concordancia con lo dispuesto en los artículos 9 y 47 de la ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el artículo 5o. de la ley. en el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados”.*

**4.2 Argumentos del casacionista**

- b. Cabe precisar que el argumento del casacionista estriba en que existe una interpretación errada del artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por parte del Colegiado Superior cuando considera que:
- i.* Lo regulado en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, otorga una prerrogativa, que no puede interpretarse como una prohibición para la empresa de negociar por separado.
  - ii.* Si la empresa decide negociar de manera libre y voluntaria los pliegos de los sindicatos minoritarios, ello sólo demuestra una voluntad de entendimiento.
  - iii.* El artículo en mención “faculta” a la empresa a negarse a negociar con los sindicatos minoritarios.

Frente a tal interpretación, la parte recurrente sostiene que la correcta interpretación de la norma bajo análisis, es como sigue:

- iv.* El artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no otorga una prerrogativa al empleador de negarse a negociar colectivamente con sindicatos minoritarios; por el contrario, establece el modelo de “organización sindical más representativa”, siendo el sindicato mayoritario, el único representante de los trabajadores comprometidos en el ámbito.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- v. La empresa se encuentra impedida de negociar colectivamente con los sindicatos minoritarios, ante la existencia de una organización mayoritaria.
  - vi. La norma busca impedir la disgregación sindical y proteger la efectividad de la acción sindical más fuerte o influyente, la representación de los trabajadores afiliados y no afiliados respecto de la negociación colectiva.
  - vii. La norma en cuestión es de orden público.
  - viii. La Sala debió interpretar el artículo 9° Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, conjuntamente con los artículos 4° y 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a fin de concluir que los únicos trabajadores no representados por la organización sindical mayoritaria, son los trabajadores de “dirección” y de “confianza”.
- c. De estas disímiles argumentaciones se advierte que la controversia se circunscribe a determinar si, en el presente caso, debe ampararse la demanda referida a que se declare la invalidez de los convenios colectivos suscritos entre los codemandados y prohibir futuras negociaciones o si, por el contrario, dichos convenios son válidos, al tener habilitación legal para su suscripción.
- d. Cabe señalar que el artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que: *"En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados".*

- e. En este sentido, el artículo 34° del Decreto Supremo número 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo dispone que en concordancia con lo dispuesto en los artículos 9° y 47° de la Ley, *"en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados".*

#### **4.3 Derecho a la negociación colectiva**

- f. Antes de ingresar al análisis de la controversia, resulta necesario recordar que el artículo 28° de la Constitución Política del Perú dispone que el Estado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Asimismo, de acuerdo con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo número 5, 98 y 151, que forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores.

- g. De otro lado, respecto al derecho a la negociación colectiva, el Tribunal Constitucional ha establecido en la sentencia del Expediente número 00785-2004-AA/TC que “[ ... ] *el derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado*”. (Fundamento 5).
- h. También ha mencionado, en la sentencia del Expediente número 03561-2009-PA/TC, que “[E]n un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. En buena cuenta, mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

*social. De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios". (Fundamentos 19 y 20).*

- i. De lo anteriormente anotado, queda claro que el inicio de una negociación colectiva materializa y hace efectivos otros derechos y objetivos inherentes a los sindicatos en general, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales (sentencia del Expediente número 00008-2005-PI/TC), la misma que se concretizaría, según sea el caso, en un convenio colectivo.

#### **4.4 Pluralidad sindical y representatividad mayoritaria**

- j. También es importante precisar que en nuestra legislación laboral -desde el artículo 28° de la Constitución Política del Perú- se ha consagrado el régimen de **pluralidad sindical**, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender.
- k. Es preciso señalar que el artículo 9° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, reconoce la pluralidad sindical en nuestro ordenamiento, lo que implica que pueden coexistir en un mismo ámbito diversas organizaciones sindicales válidamente constituidas, y todas ellas tendrán la capacidad abstracta de negociar.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- l. Por otro lado, también se ha establecido la "**regla de mayor representación**" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumados afilien a más de la mitad de los trabajadores<sup>2</sup>.
- m. Lo mencionado puede sintetizarse en la siguiente idea: es el sindicato mayoritario quien en primer término asume la representación de la totalidad de los trabajadores (afiliados o no), o los minoritarios en coalición que hagan mayoría (para sus afiliados o no). Si ello no fuera posible, o en caso de no existir acuerdo, los sindicatos minoritarios negociarían para cada uno de ellas en específico (negociación individual).
- n. Esta regla tiene como finalidad asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, de manera que la disgregación o atomización sindical no afecte el poder negocial de los trabajadores. De esta manera, de acuerdo al Tribunal Constitucional, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical, y el fortalecimiento de la efectividad en la protección del interés de los trabajadores.
- o. Respecto al igual tratamiento, debe anotarse que lo que jamás debe de perder la organización u organizaciones sindicales es su capacidad negocial, ya que la negociación colectiva es intrínseca a toda organización sindical, esta capacidad implica que su poder negocial, en principio debe ser

---

<sup>2</sup> Artículo 9° del Decreto Supremo número 010-2003-TR.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

canalizada a través de la organización sindical mayoritaria, pero de ninguna manera podría dejar de negociar por los intereses que representa.

- p. Respecto al fortalecimiento de la efectividad sindical, la regla de la mayor representación, supone que, bajo ninguna circunstancia, puede significar la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, esto es, que se pretenda limitar en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical.
- q. Ello debido a que, como ha mencionado el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias, *“el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales”*.
- r. En efecto, la legitimidad otorgada al sindicato mayoritario, *“no debería tener por consecuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayan sido reconocidas como las más representativas, de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio núm. 87”*<sup>3</sup>
- s. En tal marco, la regla de representatividad por mayoría no debe ser contraproducente o, pernicioso de los derechos sindicales de las organizaciones sindicales minoritarias. Esto supone que se debe garantizar que los sindicatos minoritarios, que coexisten en una empresa con sindicato mayoritario tengan la posibilidad de negociar, a través de la organización

---

<sup>3</sup> OIT. La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición, 2006, pp. 78, párrafo 346.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sindical mayoritaria, de manera que se garantice su derecho esencial a la negociación colectiva.

- t. De no presentarse dicho escenario, la justicia laboral está habilitada para recomponer dicho derecho, si es que cualquiera de las partes considera que su derecho viene siendo vulnerado y somete a controversia judicial dicha situación, de acuerdo al análisis del caso en concreto.
- u. En efecto, tal como lo sostiene la Comisión de Libertad Sindical, “974. *Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales*”.<sup>4</sup>
- v. La protección de la pluralidad sindical implica tener en cuenta también que se pueden presentar diversas situaciones: puede ser que el sindicato minoritario haya venido negociando en años anteriores y obtenido mejoras sustanciales en las condiciones laborales de sus afiliados, y aparece un sindicato mayoritario que negocia en términos de desmejora (sea, por ejemplo, por injerencia de la empresa); en dicho escenario, nos podríamos cuestionar si la legislación colectiva, respecto a la regla de la mayor representación podría justificar tal situación, con el sólo argumento de que la Ley, excluye sin más, que por el concepto de mayor representatividad a los sindicatos minoritarios.
- w. Puede ser también de que el (los) sindicato (s) minoritario (s) comenzó (aron) una negociación colectiva y, durante la misma, aparece un nuevo

---

<sup>4</sup> OIT. La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición, 2006, pp. 207, párrafo 974.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

sindicato que es mayoritario, o uno de los existentes adquiere esta condición, ¿por ese sólo hecho debería de dejarse sin efecto la negociación ya iniciada? La respuesta no es sencilla, al respecto este Supremo Tribunal considera que, frente a tales circunstancias, la regla de representación mayoritaria no debería desmejorar la situación del sindicato minoritario existente, anterior a la aparición del mayoritario. Ello supone que, si el sindicato minoritario inició la negociación colectiva antes de la existencia de un mayoritario, dicha negociación no tendría por qué objetarse ya que, al inicio de la negociación, la organización minoritaria tenía capacidad y legitimidad para negociar.

- x. Ahora bien, lo afirmado no supone que los sindicatos minoritarios, desconociendo el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, pretendan, bajo ninguna condición o irrestrictamente, negociar individualmente y en forma directa al margen del sindicato que representa a la mayoría absoluta de los trabajadores quebrando con ello este principio, pudiendo generar una menor efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y afectando la unidad sindical; sino que, en principio, dentro del ámbito en el que ejercen o representan sus intereses los sindicatos minoritarios, tales como: los pliegos, las propuestas, los reclamos u otros, deben ser canalizados, escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario.
- y. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos**

**PROCESO ORDINARIO-NLPT**

involucrados por las partes involucradas, permitiendo la participación activa de las organizaciones minoritarias, dentro del marco de una democracia real.

- z. En este punto es importante reiterar que el criterio de mayor representatividad, tiene como finalidad el fomento de la fuerza negocial, y no se ha impuesto normativamente para que sea usada en detrimento del derecho consustancial a toda organización sindical. En dicho marco, de acuerdo al Tribunal Constitucional, la organización sindical mayoritaria tiene el deber de recibir las propuestas de las organizaciones sindicales minoritarias<sup>5</sup>, y se deben promover mecanismos idóneos para que ello suceda.
  
- aa. Además de lo mencionado debe señalarse que existen múltiples factores que pueden generar que los sindicatos minoritarios sean excluidos de su capacidad para negociar, entre ellos, los conflictos intersindicales, lo que agrega mayor complejidad al debate respecto a la regla de mayor representatividad. En efecto, pueden existir conflictos generados por el no reconocimiento a la dirigencia del sindicato mayoritario, también por no existir acuerdos respecto al pliego e incluso a la forma de negociar.
  
- bb. Estos imponderables de la vida real y del comportamiento, como lo llama Malinowsky, que sólo son observados en su plena realidad, emergen como cuestionamientos directos a la regla de mayor representatividad, toda vez que si se sigue la literalidad de dicha regla se podría vaciar el contenido del derecho a la libertad sindical. Ello, por cierto, no supone que cualquier discrepancia tenga la legitimidad para erosionar la regla de mayor representatividad, sino sólo aquellos que sean de suma trascendencia, y

---

<sup>5</sup> Sentencia recaída en el Expediente número 3655-2011-PA/TC, fundamento jurídico número 18.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que debe ser analizado por la justicia laboral para determinar si debe restringirse dicha regla o el mismo debe de expandirse.

cc. Cabe señalar que en sintonía con la finalidad de la regla de mayor representatividad, lo que se quiere es que todos los sindicatos minoritarios no pierdan su capacidad real de negociar, sea a través de la organización mayoritaria, sea a través de coaliciones, o, de no ser posible ello, individualmente.

dd. Por otro lado, debe mencionarse que si el sindicato mayoritario considera que su legitimidad negocial está siendo amenazada por las organizaciones sindicales minoritarias, con la finalidad de socavar su fuerza negocial, también tiene derecho a acudir a la justicia laboral para restablecer la efectividad de su legitimidad.

ee. En este punto, es necesario tener en cuenta que existe una diferencia sustancial entre el sometimiento de la controversia a la justicia que se da antes de la negociación - *ex ante*, dentro del proceso de negociación, o si se presenta después de haberse consolidado los convenios colectivos - *ex post*, esto es, cuando ya se cerró las negociaciones colectivas de los sindicatos minoritarios; toda vez que las implicancias serán distintas, ya que en una etapa ***ex post*** el convenio colectivo ya surtió efectos, y cualquier intervención en dicho escenario debe superar las reglas de la razonabilidad.

ff. Finalmente debe mencionarse que la concepción democrática de la pluralidad sindical debe permitir avizorar que la existencia de los sindicatos minoritarios *per se* no debilita a la organización sindical mayoritaria, de hecho la puede fortalecer, siempre que existan espacios de diálogo y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA  
Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

participación inter sindical donde cada uno de ellos explore alternativas de crecimiento sin que se genere ninguna forma de exclusión.

**Quinto. De los hechos del caso**

Los principales hechos del caso los podemos resumir en:

- a. Antes de la formación del sindicato mayoritario, tuvieron existencia los sindicatos minoritarios (demandados) quienes ya habían negociado colectivamente con la empresa codemandada.
- b. Manifiesta la organización sindical demandante que, al menos desde el treinta de julio de dos mil quince, afilia a la mayoría de los trabajadores de la empresa Southern Perú Copper Corporation (en adelante “Southern”).
- c. El sindicato demandante fue inscrito en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el quince de abril de dos mil quince.
- d. El treinta de julio de dos mil quince, el sindicato demandante, en su condición de sindicato mayoritario, presentó pliego de reclamos a Southern<sup>6</sup>, dando inicio a la negociación colectiva correspondiente al periodo 2015-2018.
- e. La Dirección General de Trabajo emitió Oficio número 3458-2015-MTPE/2/14 el día veintiocho de diciembre de dos mil quince, en el cual se concluyó lo siguiente “*se advierte que el SUTAX (Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos), demandante, es la organización sindical existente al interior de la empresa que agrupa a la mayoría de los trabajadores de la Empresa*”.
- f. Southern entregó ocho mil con 00/100 soles (S/ 8,000.00) a los trabajadores afiliados a los sindicatos minoritarios, a cambio de que estos no ejerzan su derecho constitucional a la huelga. La propia empresa explica en diversos comunicados en qué consiste el Convenio Colectivo denominado “Pacto para Fomentar la Productividad y Producción”. El sindicato demandante, por

---

<sup>6</sup> Fecha de cierre de convenio, dos de febrero de dos mil dieciséis.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

el contrario, se negó a suscribir dicho convenio colectivo haciéndolo saber a Southern mediante Oficio SUTAX número 069-2017 del siete de febrero de dos mil diecisiete.

- g. En el año dos mil quince, los Sindicatos denominados SUT ILO, SUT Cuajone y SUT Toquepala, deciden unificarse y constituyen el Sindicato Único de Trabajadores y Anexos de Southern Perú Copper Corporation – SUTAX lo que significa que desde el mes de Junio del citado año en su empleadora existen cuatro organizaciones sindicales y que son el SUTAX, STTA, SERCU, SUTOCA Y STOI, los mismos que han discutido y solucionado sus convenios colectivos para el periodo 2015-2018.
- h. Los sindicatos demandados no aceptaron ser parte del pliego de reclamos ni ser representados por la Comisión Negociadora del SUTAX para la negociación colectiva por el periodo 2015-2018, por cuanto cuestionaron su legitimidad.
- i. El SUTAX, sindicato demandante, excluyó de su propio convenio a los trabajadores afiliados a otras organizaciones sindicales
- j. Las organizaciones sindicales demandadas manifestaron a la organización sindical demandante que optan por negociar colectivamente en nombre propio. Tal decisión fue ratificada de manera presencial por los dirigentes del STOI y del STTA ante los inspectores de trabajo el trece y quince de abril de dos mil dieciséis, al señalar que “nunca se tuvo consenso con el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos”, como consta en el informe de actuaciones inspectivas del veinte de mayo de dos mil dieciséis de la orden de inspección número 2086-SUNAFIL/ILM.
- k. El Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos presentaron el veinticuatro de julio de dos mil quince, a la empresa, el Proyecto de Pliego de Reclamos 2015-2018<sup>7</sup>, esto es seis (06) días antes que la organización sindical demandante presentara su pliego de reclamos.

---

<sup>7</sup> Fecha de cierre de convenio el catorce de enero de dos mil dieciséis.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- I. Las demás organizaciones sindicales demandadas presentaron su Proyecto de Pliego de Reclamos en el siguiente orden: Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC ILO presentó su Proyecto de Pliego de Reclamos el siete de setiembre de dos mil quince<sup>8</sup>; el Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC ILO lo hizo el siete de setiembre de dos mil quince<sup>9</sup>; y, el Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones Cuajone el ocho de setiembre de dos mil quince<sup>10</sup>.
- m. El treinta de mayo de dos mil diecisiete, el sindicato demandante interpone demanda de nulidad de convenios colectivos de los sindicatos minoritarios.

**Sexto. Solución al caso**

- a. En el presente caso ha quedado acreditado que todos los sindicatos minoritarios demandados tuvieron existencia previa a la aparición de la organización sindical mayoritaria, cuya naturaleza mayoritaria recién fue constatada por la Autoridad Administrativa de Trabajo el veintiocho de diciembre de dos mil quince.
- b. También está acreditado que los sindicatos minoritarios demandados venían negociando en periodos anteriores con la empresa demandada.
- c. Asimismo, el sindicato minoritario, Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, presentó a la empresa el Proyecto de Pliego de Reclamos 2015-2018, el veinticuatro de julio de dos mil quince, días previos a la presentación del pliego de reclamos del sindicato mayoritario demandante.
- d. En adición debe mencionarse que los sindicatos minoritarios y el sindicato mayoritario demandante tenían problemas intersindicales, respecto al cuestionamiento a la legitimidad de la Junta Directiva de esta última.

---

<sup>8</sup> Fecha de cierre de convenio el dieciocho de diciembre de dos mil dieciséis.

<sup>9</sup> Fecha de cierre de convenio el dieciocho de diciembre de dos mil dieciséis.

<sup>10</sup> Fecha de cierre de convenio el dieciocho de diciembre de dos mil dieciséis.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- e. Está acreditado que la empresa demandada no se opuso a la negociación con los sindicatos minoritarios y el mayoritario.
- f. No existe prueba de que la negociación colectiva con los sindicatos minoritarios haya perjudicado la negociación colectiva con el sindicato mayoritario. Si bien la parte demandante menciona que la empresa dejó de programar reuniones con la organización sindical mayoritaria por las reuniones que tenía con los sindicatos minoritarios, ello no constituye una afectación directa a la negociación colectiva de ésta.
- g. En el presente caso no se ha planteado que los convenios colectivos de los sindicatos minoritarios y del sindicato mayoritario sean más ventajosas para los minoritarios, y si bien la parte recurrente ha sostenido que existen acuerdos de paz social entre la empresa demandada y los sindicatos minoritarios, ello no puede considerarse como una interferencia en la negociación colectiva del pliego de reclamamos del sindicato mayoritario.
- h. Conforme se ha desarrollado precedentemente, en el caso bajo análisis los sindicatos minoritarios, en uso de su capacidad negocial, y ante los conflictos intersindicales con el sindicato mayoritario optaron por seguir negociación de forma individual, y la organización sindical no lo cuestionó en vía judicial, sino hasta la instauración del presente proceso, cuando ya se celebraron los convenios colectivos y cuando estos han producido efectos; aun cuando la SUNAFIL en sus pronunciamientos dejó a salvo el derecho de la organización sindical demandante para cuestionar judicialmente la negociación que estaba en marcha.
- i. Si bien el sindicato demandante tenía la legitimidad para negociar en nombre de los sindicatos minoritarios, lo cierto es que ante los conflictos intersindicales ello no fue posible, de manera que también resulta legítima (por la capacidad negocial de todo sindicato) que los sindicatos demandados hayan negociado individualmente.
- j. La parte demandante pretende que los convenios celebrados entre los sindicatos demandados y la empresa Southern, sean declaradas nulas y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018**

**MOQUEGUA**

**Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

que se ordene a la empresa demandada a que se abstenga de negociar en el futuro con los sindicatos demandados, sin embargo, ello no es posible en atención a que, dado el contexto particular de la negociación colectiva bajo análisis, de conflictos intersindicales, darle la razón al sindicato demandante implicaría vaciar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales demandadas, afectando el régimen de pluralidad sindical reconocido por las normas internacionales y nacionales, el cual ya se consolidó en acuerdos colectivos que han producido efectos.

- k. De acuerdo a lo señalado, es cierto que el artículo 9° del Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no otorga una prerrogativa al empleador de negarse a negociar colectivamente con sindicatos minoritarios, ya que en un régimen de pluralidad sindical todo sindicato, mayoritario o minoritario, tiene capacidad negocial.
- l. Es cierto también que nuestra legislación colectiva establece el modelo de “organización sindical más representativa”, siendo en principio, el sindicato mayoritario, el único representante de los trabajadores comprometidos en el ámbito, no obstante, dicha condición de ventaja no puede ser usada para vaciar el contenido esencial del derecho a la libertad sindical de los sindicatos minoritarios.
- m. Es razonable sostener entonces que el reconocimiento constitucional de la pluralidad sindical implica que ningún sindicato, sea mayoritario o minoritario puede perder su derecho a negociar colectivamente, defender su identidad y buscar las mejores estrategias para crecer, y, en dicho marco, la tesis de que al permitir, en un escenario de crisis inter sindical, negociar a los sindicatos minoritarios, se afecta la fuerza negocial del sindicato mayoritario, en el presente caso no ha sido acreditado, así como tampoco que con dichas negociaciones el sindicato mayoritario haya sido perjudicado.

Por los fundamentos antes expuestos se concluye que el sentido del fallo de la Sentencia de Vista no ha infraccionado las normas que han sido denunciadas por la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15145-2018  
MOQUEGUA  
Nulidad de convenios colectivos  
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

parte recurrente razón que justifica que el recurso de casación sea declarado **infundado**.

**IV. DECISIÓN**

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos**, mediante escrito presentado el uno de junio de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatro mil setecientos sesenta y tres a cuatro mil setecientos setenta y siete, en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del quince de mayo de dos mil dieciocho, que corre de fojas cuatro mil setecientos seis a cuatro mil setecientos cuarenta, y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano, conforme ley; en el proceso laboral seguido contra los codemandados, **Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú y otros**, sobre **nulidad de convenios colectivos**; interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Arias Lazarte**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARIAS LAZARTE**

**MALCA GUAYLUPO**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

**DÁVILA BRONCANO**

*Beg/avs*