EXP. N° 04381-2017-0-1801-JR-LA-05

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ

ALMEIDA CARDENAS

Sumilla: La razonabilidad de la medida es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho (configurado en los artículos 3º y 43º Constitución Política del Perú), pues se ha plasmado expresamente en el artículo 200° de la carta magna, en donde su naturaleza se sujetará en las estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; por ello, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación.

SENTENCIA DE VISTA

Lima, trece de junio de dos mil diecinueve.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**, por lo que esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **SINDICATO DE TRABAJADORES SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET**, contra la Sentencia Nº 245-2018-NLPT expedida mediante Resolución N° 06, de fecha 13 de agosto de 2018 (a fojas 263 a 275), en el cual se declaró infundada la demanda de reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y CTS a sus afiliados por aumento de S/. 2.50 diarios a sus trabajadores afiliados, del 11 de setiembre de 2014 al 31 de enero de 2017; exonerándose del pago de costas y costos procesales.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandante**, SINDICATO DE TRABAJADORES SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET,** en su apelación, a fojas 279 a 288, alega que la sentencia apelada incurrió en error de sostener:

i) El despacho incurre en error, vulnerando el derecho de la motivación de las resoluciones judiciales, pues resulta contradictorio que en la

sentencia se haya sostenido que es potestad del empleador otorgar (mediante el ius variandi) beneficios colectivos mediante un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, para posteriormente sostener que los efectos del convenio colectivo del sindicato minoritario solamente se aplicará a los trabajadores afiliados. (Agravio N°01)

ii) Existe un fallo incongruente al momento de desconocer la pretensión de la demanda (es decir, el reintegro de las remuneraciones y los beneficios sociales por la extensión de los beneficios colectivos de un sindicato minoritario a los trabajadores no sindicalizados) en cuanto el juez solamente se ha pronunciado que la empresa solamente ha tenido la potestad de otorgar beneficios al personal no sindicalizado. (Agravio N° 02)

iii) La sentencia impugnada vulnera el principio de jerarquía normativa, pues no se señala en que norma el empleador tiene la potestad de ejercer el ius variandi o que se haga extensivo la potestad de ampliar beneficios. (Agravio N°03)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum apellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO.- Sobre los derechos constitucionales a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y a un Debido Proceso.- De conformidad con el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú[1], todo ciudadano tiene el derecho y la potestad de acudir a los órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales conforme al tipo de pretensión a requerir y la eventual legitimidad o validez que pueda acompañar a su petitorio; asimismo, cada órgano jurisdiccional y las partes tienen la obligación de observar el

[1] Así como en la Constitución Italiana de 1947 (artículo 24), Constitución Alemana de 1949 (artículos 19.4 y 103.1) y la Constitución Española (artículo 24.1) en el cual se garantiza la preocupación de impedir en el futuro los abusos o desviaciones que tuvieron lugar en el periodo totalitario y al deseo de volver a los ciudadanos su confianza en la administración de justicia. FIGUERUELO BURRIEZA ANGELA, *"El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva"*, citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, *"El Proceso Constitucional de Amparo"*, Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N° 361.

Debido Proceso en cualquier tipo de procedimiento en donde se valore sus pretensiones, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica.

Tal como lo ha señalado la doctrina constitucional nacional, el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es un derecho genérico o complejo que se descompone en otros diversos derechos enumerados dentro de él, y en algunos otros implícitos, entre los cuales destacan el derecho de toda persona de promover la actividad jurisdiccional del Estado y el derecho a la efectividad de las resoluciones[2]; así, el Tribunal Constitucional, conforme a lo recaído en el Exp. N° 763-2005-PA/TC, ha referido pues que la misma " (...) *Es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia (…) En el contexto descrito, considera este Colegiado que cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. En dicho contexto, queda claro que si, a contrario sensu de lo señalado, la judicatura no asume la elemental responsabilidad de examinar lo que se le solicita y, lejos de ello, desestima, de plano, y sin merituación alguna lo que se le pide, en el fondo lo que hace es neutralizar el acceso al que, por principio, tiene derecho todo justiciable, desdibujando el rol o responsabilidad que el ordenamiento le asigna (...)".*

Ahora bien, en lo que respecta al Debido Proceso, desde hace más de una década se reitera que el Debido Proceso es un Derecho Fundamental de toda persona –peruana o extranjera, natural o jurídica- y no solo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional[3], en donde se comparte el

[2] LANDA ARROYO CESAR, *"La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú"*, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 557.

[3] Para la autora Eugenia Ariano Deho sostiene que un Debido Proceso es aquel que incorpora garantías mínimas, asegurando a las partes un tratamiento paritario, una paridad de armas al interior del mismo proceso, pero además, es debido el proceso cuando es conocido por un juez auténticamente independiente

doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona, y es un derecho objetiva, en tanto que asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícitos los fines sociales y colectivos de la justicia[4]. Con ello, el referido colegiado constitucional, conforme a lo señalado en los Exp. N° 00090-2004-AA/TC, Exp. N° 3421-2005-HC/TC, Exp. N° 1656-2006-P A/TC, N° 5627-2008-PA/TC, N° 2906-2011-PA/TC y N° 5037-2011-PA/TC, ha observado que *"(...) El Debido Proceso es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos esenciales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho (incluyendo al Estado) que pretenda hacer uso abusivo de éstos (…) Está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea éste administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal (…) El derecho fundamental al debido proceso no puede ser entendido desde una perspectiva formal únicamente; es decir su tutela no puede ser reducida al mero cumplimiento de las garantías procesales formales. Precisamente, esta perspectiva desnaturaliza la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales, y los vacía de contenido. Y es que el debido proceso no sólo se manifiesta en una dimensión adjetiva -que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales-, sino también en una dimensión sustantiva -que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular. En consecuencia, la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, sino también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios."*

TERCERO: Además, la Tutela Procesal Efectiva –en el cual forma parte el Debido Proceso- se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberán considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (los cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución) se extiendan a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana (artículo 3° de la Constitución Política),o que sean esencial es para cumplir con su finalidad[5].

---

e imparcial. Texto citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, *"El Proceso Constitucional de Amparo"*, Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N° 366.

[4] REYNALDO BUSTAMANTE, *"Derechos Fundamentales y Proceso Justo"*, Lima, 2001, Pág. 236, citado por LANDA ARROYO CESAR, *"La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú"*, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 498.

[5] LANDA ARROYO CESAR, *"La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú"*, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. 514.

Así, en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC y N° 02250-2007- AA/TC, el referido órgano jurisdiccional en materia constitucional -TC- prescribió que *"El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3º y 43º, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación(…)".*

En sentido similar, la Corte Interamericana destacó que todos los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, sean penales o no, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8º de la Convención Americana[6], para ello, bastará con precisar que en el Caso *López Mendoza vs. Venezuela*, sentencia del 1 de septiembre de 2011, la referida corte determinó que cualquiera sea la actuación u omisión de los órganos estatales o particulares dentro de un proceso o procedimiento, sea

[6] El artículo 8° de la Convención Americana de los Derechos Humanos prescribe que:

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a) derecho del inculpado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;
b) comunicación previa y detallada al inculpado de la acusación formulada;
c) concesión al inculpado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
d) derecho del inculpado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;
e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculpado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;
f) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;
g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y
h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.

3. La confesión del inculpado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.
4. El inculpado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a nuevo juicio por los mismos hechos.
5. El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.

jurisdiccional, administrativo sancionatorio, corporativo o parlamentario, se debe respetar el derecho al Debido Proceso.

CUARTO: Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política de l Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera[7]. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa[8]; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegia do constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia que *"La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas "garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (…) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (…) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión"*.

Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

[7] LANDA ARROYO CESAR, *"La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú"*, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.
[8] Ibidem, pág. 532

"El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

a) Inexistencia de motivación o motivación aparente
b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].
d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.
e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye

Poder Judicial del Perú

una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso".

QUINTO: Sobre el Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad: Ahora bien, en lo que respecta a la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la medida, se podrá apreciar que la misma es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho (configurado en los artículos 3º y 43º Constitución Política del Perú), pues se ha plasmado expresamente en el artículo 200° de la carta magna, en donde su naturaleza se sujetará en las estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que **no sea arbitraria sino justa**; por ello, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto **del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión**, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación[9].

Para ello, se deberá tener claramente presente que si bien es verdad que la discrecionalidad tiene su justificación en el propio Estado de Derecho, puesto que atañe a los elementos de oportunidad, conveniencia, necesidad o utilidad; conforme a las valoraciones técnicas que concurren en una gran parte de las actuaciones de la administración estatal[10]; pero se deberá tener presente que

pasión por el DERECHO

[9] LANDA ARROYO CESAR, *"La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú"*, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. 514.

[10] Para ello, en el Exp. N° 0090-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ya ha descrito que *"(...) De conformidad con los mandatos de la Constitución o la ley, la discrecionalidad está sujeta a los grados de arbitrio concedidos, los cuales pueden ser mayor, intermedio o menor(...) La discrecionalidad mayor es aquélla en donde el margen de arbitrio para decidir no se encuentra acotado o restringido por concepto jurídico alguno. Por ende, el ente administrativo dotado de competencias no regladas se encuentra en la libertad de optar plenariamente. Dicha discrecionalidad, en lo esencial, está sujeta al control político y, residualmente, al control jurisdiccional, en cuanto a la corroboración de su existencia institucional o legal, su extensión espacial y material, tiempo de ejercicio permitido, forma de manifestación jurídica y cumplimiento de las formalidades procesales. La discrecionalidad intermedia es aquélla en donde el margen de arbitrio se encuentra condicionado a su consistencia lógica y a la coherencia con un concepto jurídico indeterminado de contenido y extensión. La discrecionalidad menor es aquélla en donde el margen de arbitrio se encuentra constreñido a la elección entre algunas de las variables predeterminadas por la ley.(...)Ahora bien, la discrecionalidad puede vincularse a algunas de las cuatro materias siguientes:*

el requisito de razonabilidad deberá excluir necesariamente la arbitrariedad, pues la exigencia de razonabilidad es la búsqueda de la solución justa de cada caso. Por lo tanto, se concluye que una decisión arbitraria, contraria a la razón (entendiendo que en un sistema de derecho positivo la razonabilidad de una solución está determinada por las normas y principios que lo integran, y no sólo por principios de pura razón), será esencialmente antijurídica.

Por ello, se aprecia que el concepto de arbitrario aparejará tres acepciones igualmente proscritas por el derecho: a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica; de ahí que desde el principio del Estado de Derecho, surgiese el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual tiene un doble significado:

a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho.
b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo.

En consecuencia, lo arbitrario será todo aquello carente de vínculo natural con la realidad.

Pasión por el DERECHO

La discrecionalidad normativa.- *Consiste en el arbitrio para ejercer la potestad de reglamentar las leyes sin transgredirlas ni desnaturalizarlas. Como consecuencia del ejercicio de dicha competencia, un ente administrativo puede dictar reglamentos institucionales, en donde se establezcan los aspectos referidos a la organización y funcionamiento administrativo, así como las responsabilidades y derechos de los funcionarios y servidores públicos a él adscritos; reglamentos ejecutivos, que tienen por finalidad principal la especificación de detalles y demás aspectos complementarios de una ley; y reglamentos autónomos, que no se fundan directamente en una ley, aunque coadyuvan al cumplimiento de tareas atribuciones o funciones encomendadas por ella.*

La discrecionalidad planificadora.- *Se la entiende como el arbitrio para la selección de alternativas de soluciones en aras de alcanzar racionalidad y eficiencia administrativa. Para tal efecto, será necesario determinar la relación de objetivos, políticas, programas y procedimientos compatibles con los recursos materiales y humanos disponibles.*

La discrecionalidad política.- *Es el arbitrio de la determinación de la dirección y marcha del Estado. Por ende, tiene que ver con las funciones relacionadas con el curso de la acción política, los objetivos de gobierno y la dinámica del poder gubernamental. Para tal efecto, define las prioridades en lo relativo a políticas gubernamentales y al ejercicio de las competencias de naturaleza política. Dicha discrecionalidad opera en el campo de la denominada cuestión política; por ello, se muestra dotada del mayor grado de arbitrio o libertad para decidir. Es usual que ésta opere en asuntos vinculados con la política exterior y las relaciones internacionales, la defensa nacional y el régimen interior, la concesión de indultos, la conmutación de penas, etc.*

Esta potestad discrecional es usualmente conferida a los poderes constituidos o a los organismos constitucionales.

La discrecionalidad técnica.- *Se define como el arbitrio para valorar o seleccionar, dentro de una pluralidad de opciones, un juicio perito o un procedimiento científico o tecnológico(...)"*

SEXTO: De esta manera, se deberá analizar con criterio de conciencia, que también en la Tutela Procesal Efectiva – en el cual forma parte el Debido Proceso- la razonabilidad y proporcionalidad de una medida adoptada –en sede administrativa o judicial- se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberán considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (los cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución) se extiendan a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana (artículo 3° de la Constitución Política),o que sean esencial es para cumplir con su finalidad[11].

Así, en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC y N° 02250-2007- AA/TC, el referido órgano jurisdiccional en materia constitucional -TC- prescribió que *"El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3º y 43º, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación(…)".*

Asimismo, a través de los expedientes N° 0090-2004- AA/TC y N° 2192-2004-AA/TC, el propio TC ha reiterado el presente criterio, pues *"(...) Las determinaciones administrativas que se fundamentan en la satisfacción del interés público son también decisiones jurídicas, cuya validez corresponde a su concordancia con el ordenamiento jurídico. En ese orden de ideas, tales decisiones, incluso cuando la ley las configure como "discrecionales", no pueden ser "arbitrarias", por cuanto son sucesivamente jurídicas y, por lo tanto, sometidas a las denominadas reglas de la crítica racional (...) Es por ello que la prescripción de que los actos discrecionales de la Administración del Estado sean arbitrarios exige que éstos sean motivados; es decir, que se basen necesariamente en razones y no se constituyan en la mera expresión de la voluntad del órgano que los dicte (...) Dichas razones no deben ser contrarias a la realidad y, en consecuencia, no pueden contradecir los hechos relevantes de la decisión. Más aún, entre ellas y la decisión necesariamente debe existir consistencia lógica y coherencia (...) En ese contexto, al Tribunal Constitucional le corresponde verificar que existan dichas razones, que éstas no contradigan los hechos determinantes de la realidad y que tengan consistencia lógica y coherente con los objetivos del acto discrecional (...)".*

[11] Ibidem, Pág. 514.

SETIMO: Del principio constitucional de Interdicción de la Arbitrariedad.- La noción del Principio de Interdicción de la Arbitrariedad es el reconocimiento de la presencia de arbitrariedad, esto es, una medida o actuación que rebasa la razonabilidad y proporcionalidad dentro del ejercicio de la función pública, pues la misma podrá limitar la forma de aplicación del derecho o la actuación de las partes en beneficio de sus propias arbitrariedades.

Al respecto, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se ha precisado que - a través de las sentencias recaídas en el Exp. N° 0090-2004-AA/TC y N° 0090-2004-AA/TC, que la interdicción de la arbitrariedad se circunscribe que *"(.) Del principio del Estado de Derecho surgiese el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual tiene un doble significado:*
a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho.
b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a cada decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo.
En consecuencia, lo arbitrario será todo aquello carente de vínculo natural con la realidad", en donde *"El concepto de arbitrario apareja tres acepciones igualmente proscritas por el derecho: a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica(...)"*

En base a los fundamentos expuestos, se podrá analizar individualmente los agravios formulados, conforme al desarrollo de los siguientes fundamentos.

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECIFICO

OCTAVO: El derecho constitucional a la Remuneración.- El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Co nstitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.

De esta manera, fluye del principio por el cual nadie se encontrará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, pues la remuneración como tal constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, al ser de libre disposición, y tener un carácter claramente alimentario, en donde su pago tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, conforme al mandato reconocido en los artículos 23° y el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Con ello,

la remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

En efecto, la propia doctrina ha precisado que la remuneración, o salario, podrá ser definida como toda prestación que el empleador deba al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo **en forma permanente**, el cual podrá ser valorada a través de diversos elementos tales como el tiempo, la unidad de producción, su vinculatoriedad directa (bonificaciones o incentivos) o su vinculatoriedad indirecta (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.); en donde su modalidad de prestación se **sujetara a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma**, en donde tal declaración regirá la eficacia del pago de remuneración por el periodo no laborado o abonado en forma diminuta, conforme a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración *"Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución".*

Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa de forma expresa que *"Constituye como remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo"*.

NOVENO: **Sobre el derecho a la Igualdad y no Discriminación desde la óptica constitucional.-** El Derecho a la Igualdad ante la Ley (consagrado en

el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú) aparte de ser un derecho fundamental, también es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos; pues se trata de un reconocimiento por el cual todo ciudadano no podrá ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (esto es: origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" o "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes; asimismo, dentro del presente derecho, también se ha precisado que no toda desigualdad constituirá necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del empleador, sino un trato desigual el cual carezca de una **justificación objetiva y razonable**[12].

En efecto, la aplicación del principio de igualdad no excluirá un tratamiento desigual; por ello, no se vulnerará dicho principio cuando se establezca una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, en donde una parte no podrá modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. Por tal razón, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 2537-2002-AA/TC y N° 02861-2010-PA/TC, el propio TC ha concluido pues que *"(...)La igualdad, como derecho fundamental, está consagrada por el artículo 2.2º de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: "(...) toda persona tiene derecho (…) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino de que sean tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación. (…)Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable(…) Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación*

[12] En el Exp. N° 2537-2002-AA/TC, el propio Tribunal Constitucional precisó que "La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana. Así, también el artículo 14 dice que la educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la ciencia, la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Prepara para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad".

objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables".

DECIMO: De la determinación de las Remuneraciones desde una percepción del Derecho Internacional del Trabajo.- En materia propiamente laboral, el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el cual el Estado Peruano forma parte a través de su aprobación mediante Decreto Ley N° 17687 publicado el 07 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, ha prescrito que:

"A *los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*
a. *Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
b. *Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".*

Por lo que, la propia Organización Internacional del Trabajo - OIT ha establecido en forma conveniente una definición amplia de discriminación, señalando que se entiende como tal toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; exceptuando de aquellas, las medidas especiales que se dicten para satisfacer las necesidades particulares de las personas a los que, por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca como necesitados de protección o asistencia especial.

Para ello, se deberá tener presente que la OIT ha expedido el Convenio sobre la Discriminación N° 111 (empleo y ocupación) mediante el cual "(...) *El término discriminación comprende (...) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (...) Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (...)"* en donde el referido Convenio y la Recomendación (número 111), de 1958, definen a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en una de las causas que enumeran) que tenga por efecto anular o

alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación[13] (el cual se podrá aplicar plenamente en el presente caso, por la tutela de acceso de los derechos contra la discriminación); en tal sentido, el organismo internacional ha referido que existirá discriminación siempre que una persona no disfrute plenamente - por razones que no se deberían tener en cuenta - de las mismas oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión.

Por tal razón, la definición dada en los instrumentos de la OIT en 1958[14] tiene en cuenta el hecho de que la igualdad de oportunidades o de trato se puede ver afectada no sólo por actitudes negativas, que son las más aparentes, sino también por "preferencias" que, a menudo, son más difíciles de descubrir, pues tales distinciones, exclusiones o preferencias, provendrán de la legislación como a las que se manifiestan en la práctica, incluso en las prácticas privadas en donde la política nacional también debe tender a eliminar la discriminación. Para ello, este organismo ha considerado que incluirá la discriminación indirecta, la cual puede resultar de medidas o prácticas que no hacen referencia a un criterio discriminatorio pero que, en las circunstancias en que se aplican, conducen a una desigualdad de oportunidades o de trato[15].

DECIMO PRIMERO: Ahora bien, a nivel jurisprudencial, de la revisión de los Exp. N° 008-2005-PI/TC y N° 04922-2007-PA/TC, se po drá apreciar que el órgano de control de la constitución ha establecido el derecho a la igualdad en materia remunerativa, *pues "(...) La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103° de la Constitución Política de l Perú compromete al Estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencias de las personas. En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato - obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria (...) Sobre el particular este Colegiado ha precisado la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución",* en donde, *"(...) La discriminación en materia laboral, estrictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) acción directa: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la*

[13] ROSSILLION CLAUDE, *"La OIT y la eliminación de la discriminación en el empleo"*, Organización Internacional del Trabajo - OIT, la cual se podrá revisar en el siguiente enlace: file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LaOITYLaEliminacionDeLaDiscriminacionEnElEmpleo-5460996.pdf

[14] En el Informe de la Comisión de Expertos de la OIT se ha designado en virtud del artículo 26° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el cual ha permitido examinar el cumplimiento de diversos países latinoamericanos, (como por ejemplo Chile) en base a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), OIT, 1975 (especialmente los párrafos 174 y 175).

[15] Para ello, se podrán revisar el texto *" La igualdad en materia de empleo en las legislaciones y otras normas nacionales"* , OIT, 1967, Pág. 7 , así como el trabajo denominado *"Cómo combatir la discriminación en el empleo"*, Guía práctica; OIT, 1981.

intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad;. y 2) por acción indirecta: cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de "lo constitucional", cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores." Por tanto dichas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes: Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo. Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral (formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.)".

Tan es cierto lo afirmado, que recientemente la propia Corte Suprema ha expedido la Casación N° 20121-2016-Lima, por el cual *"(...)Este Colegiado Supremo considera que no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igualdad, pues, se debe tener presente que dentro de nuestra sociedad existe una serie de desigualdades, para las cuales se deben tomar un conjunto de medidas dirigidas a efectivizar la aplicación de dicho derecho, impidiendo que se limite solo a su reconocimiento formal, sino que llevado al campo fáctico, este se materialice en una igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas (...)De lo expuesto, podemos afirmar válidamente que los principios de igualdad y de no discriminación no constituyen una facultad de las personas para exigir un trato igual a todos los demás en cualquier situación, sino que dichos derechos se encuentran orientados a exigir un comportamiento y trato igual entre sujetos que se encuentren en la misma condición; por lo tanto, un comportamiento será calificado como discriminatorio, y por ende, vulnerará el derecho a la igualdad tutelado por el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, cuando establezca una diferenciación entre personas que se encuentren en idéntica situación, siempre que no medie causa objetiva y razonable para ello".*

DECIMO SEGUNDO: La defensa jurídica del sindicato y la percepción de las remuneraciones.- La protección legal y constitucional en actividades sindicales es un derecho propio de todo miembro o representante sindical -sin ninguna diferenciación- para ejercer la defensa de los trabajadores afiliados así como la del propio sindicato, bajo la sola condición de regirse a las potestades previstas en los estatutos de la organización sindical[16], de conformidad con lo regulado en el artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT[17], el cual el Estado Peruano es miembro.

[16] VILLAVICENCIO RIOS ALFREDO, *"La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación"*, Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 115

[17] El artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT prescribe que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tendrán derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Para ello, esta causa se ha consagrado conforme al reconocimiento nacional (a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú[18]) e internacional del derecho a la Libertad Sindical, pues la misma es un derecho propio de todo trabajador -sin ninguna diferenciación- a afiliarse a las organizaciones sindicales que estime conveniente, bajo la sola condición que el mismo respete los propios estatutos de la organización sindical[19], de conformidad con lo regulado en el artículo 2° del Convenio N° 087 de l a Organización Internacional del Trabajo - OIT[20], el cual el Estado Peruano es miembro. De esta manera, la afiliación a una organización sindical sin ninguna distinción es una garantía reconocida en el artículo 3° del Texto Único Ordena do de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, mediante el cual *"la afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación, o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato o impedírsele hacerlo"*, pues la existencia del derecho de libre afiliación permitirá la impugnación judicial para solicitar la tutela pertinente.

Además, la protección jurídica de la afiliación es un explícito mandato de limitación contra todo acto de discriminación del empresario que busque menoscabar aquella libertad sindical, su acceso al trabajo o sus condiciones de trabajo; en efecto, al tener presente que el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT[21] dispone limites jurídicos contra todo acto que sujete el acceso o el mantenimiento del empleo a la condición de afiliarse o dejar de pertenecer a un sindicato, en la que el efecto sea el despido o cualquier otro perjuicio a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, pues su finalidad será tratar de evitar que la relación laboral no se vea afectada negativamente por actos del empleador que tienen su origen en la actitud sindical del trabajador, conforme a una adecuada relación de causalidad[22].

DECIMO TERCERO: Para ello, ya el Tribunal Constitucional, a través del Pleno Jurisdiccional recaído en el Exp. N° 0008-200 5-PI/TC y las sentencias N° 3169-2006-AA/TC y N° 04468-2008-AA/TC, han definido jurisprudencialmente que *"El artículo 28° de la Constitución Política del Pe rú establece que el Estado reconoce (...) y garantiza la libertad sindical. En esa línea, (...) la libertad sindical se define como la capacidad autoderminativa para participar en la*

[18] REPPETO REATEGUI ROMY, *"La Libertad Sindical y su tratamiento como causal de despido nulo en la jurisprudencia"*, Revista Actualidad Jurídica, Edit. Gaceta Jurídica, Pág. N° 308 a 312.
[19] VILLAVICENCIO RIOS ALFREDO, *"La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación"*, Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 115
[20] El artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT prescribe que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tendrán derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
[21] El artículo 1° del Convenio 098° de la OIT dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; asimismo, el artículo 2° indica que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
[22] VILLAVICENCIO RIOS ALFREDO, *"La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación"*, Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 116

constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad sindical intuito persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución. (...) El artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, señala que los estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. El artículo 3.1 del Convenio precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción. (...) Asimismo, el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, dispone lo siguiente: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) ***despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo****".*

<u>DECIMO CUARTO</u>: Respecto a la extensión de beneficios colectivos provenientes de un sindicato minoritario y su control de constitucionalidad.- Sobre el presente punto, en los últimos años, se ha suscitado un debate sobre la validez de la extensión de los beneficios colectivos pactados entre el empleador con un sindicato minoritario con el resto del personal no afiliado, pues han existido posiciones contradictorias entre los fallos expedidos por la propia Corte Suprema de la República y su serio apartamiento con la posición asumida por el Tribunal Constitucional en un casi similar.

En efecto, de la revisión de las diversas ejecutorias expedidas por la Corte Suprema, se advierte que el máximo tribunal ha mantenido diversas ejecutorias con fallos discrepantes, pues de un rechazo de la extensión de beneficios colectivos al personal no sindicalizado, se cambió a la admisión de la referida extensión en base a la interpretación de un presunto derecho a la igualdad; así, por ejemplo, de los fundamentos de las casaciones N° 10766-2013-Moquegua y N° 12901-2014-Callao, se advierte que el máximo tribunal había establecido que no se podrá hacer efectivo los beneficios económicos solicitados por el sindicato demandante por tener una representación limitada, precisando de forma expresa que *"(...) Se permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato (...)"*

Ahora, de la revisión de la Casación N° 2864-2009-Lima, la propia Corte Suprema varía su interpretación, pues ahora sostiene que si se podrá extender tales beneficios y otorgarse al trabajador no sindicalizado los incrementos

económicos acordados en los convenios suscritos por el sindicato minoritario, mediante un pacto expreso, pues *"(...) El artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, únicamente regula los supuestos de representación del sindicato dentro del proceso de negociación colectiva, no así los efectos del convenio colectivo, aspecto reservado al artículo 42 de la citada Ley, y al artículo 28 de su Reglamento, cuya interpretación, a la luz de del principio de igualdad, no admite limitación por razón de la representación sindical. (…)siendo ello así, en aplicación del principio de igualdad establecido en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución política del Estado, concordante con el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, corresponde reconocer al accionante (...)".*

Además, dentro de un plazo mucho menor, mediante la Casación N° 16995-2016-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha establecido que *"(...) Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extender los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contrario expresado en el propio convenio colectivo, o cuando limite al trabajador su ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato (...)",* asimismo, conforme a lo establecido en la Casación N° 117-2017-Lima, se tiene presente que el mismo enfoque se ha reiterado, al indicar precisamente que *"(...) Si bien un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, no puede extender sus efectos a los no afiliados del mismo, pues se requiere la mayor representatividad sindical, de acuerdo al artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2 003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, este supuesto normativo no puede aplicarse a aquellos convenios colectivos que se hayan extendido sus alcances más allá de lo que señala el artículo citado, toda vez que el producto negocial emana de una autonomía sindical relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores(...) En atención a lo expuesto, de acuerdo al artículo 9° del Decreto Sup remo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del producto negocial de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo (...)".*

DECIMO QUINTO: Con esto, si bien es verdad se aprecia esta variante jurisprudencial a nivel de interpretación dentro de la vía ordinaria laboral; pero, con respecto a la protección constitucional contra las actividades anti sindicales en materia remunerativa por parte del empleador, este Colegiado asume la postura reconocida por el órgano de control de la Constitución Política del Perú, pues el propio Tribunal Constitucional ha establecido que los actos de liberalidad no justificada al personal no sindicalizado podrán considerarse como actos discriminatorios, si la única finalidad es obtener un beneficio a costas de la disminución de trabajadores en el sindicato de la empresa

Por lo que, conforme a los fundamentos expedidos en el Exp. N° 02476-2010-PA/TC por parte del Tribunal Constitucional, este Colegiado asume la postura por el cual todo órgano jurisdiccional deberá garantizar el libre ejercicio de la libertad sindical ante actos de represalia contra el empleador o ante amenazas por parte de la parte contraria para disminuir la capacidad organizacional y negocial de la referida organización sindical; pues "(...) *Se desprende que* ***otorgar incentivos económicos solamente a los trabajadores no afiliados a una organización sindical, es un acto vulneratorio del derecho a la libertad sindical, en el sentido que impide o restringe de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción del sindicato, pues ello no solo promueve la desafiliación de los trabajadores, tal como ha ocurrido en el presente caso, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical****. En efecto, de autos se ha comprobado que a la fecha que la Sociedad emplazada ofrece otorgar a los trabajadores no afiliados al Sindicato, el adelanto remunerativo a cuenta del reajuste salarial del año 2007, el Sindicato recurrente se encontraba negociando el pliego de reclamos de ese año, habiendo surgido incluso un conflicto en la tramitación del mismo. De lo cual se infiere que el ofrecimiento de la Sociedad emplazada conllevó a desestimular la actividad sindical y por ello que varios trabajadores procedieron a presentar sus cartas de desafiliación a la organización sindical (...) Por lo que, encontrándonos ante la vulneración al derecho de sindicalización de los trabajadores del sindicato recurrente, corresponde estimar la demanda (...) Este Tribunal considera que no se encuentra una justificación razonable para otorgar beneficios económicos a los trabajadores no sindicalizados y excluir a los sindicalizados, toda vez que al ser trabajadores de una misma empresa, merecen un trato igual, bajo las mismas condiciones, por lo que claramente se demuestra una afectación al derecho de igualdad y a una discriminación en orden al carácter sindical de los trabajadores que integran el sindicato recurrente, al no otorgárseles las mismas condiciones (...)".*

Entonces, conforme al presente criterio constitucional, será una carga del empleador probar que el motivo por el cual se otorgó aquel acto unilateral por motivos objetivos y que no se ha sujetado por un motivo discriminatorio a la actividad sindical, mientras que la parte trabajadora deberá aportar solamente indicios razonables para sostener una relación causal; para esto, bastará con referirse que el propio TC -en el Exp. N° 08330-20 06-PA- ha precisado que *"El derecho a la libertad sindical implica el poder al trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados. (...) Por ello, cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical,* ***incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales****. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un* ***indicio razonable*** *que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales",* el cual fuera ratificado por la propia Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema al momento de sostener (conforme a las Casaciones N° 14150-2015-Callao y N° 12816-2015-Lima) que *"El trabajador ha de probar uno o varios*

indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, sólo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de ésta (...)"

DECIMO SEXTO: Del caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02).- De lo actuado, se advierte que la pretensión del sindicato demandante se ha sujetado al reintegro de una remuneración diaria de S/.2.50 por cada afiliado, en base a un presunto aumento general de remuneraciones, dentro del periodo 11 de setiembre de 2014 al 31 de enero de 2017, por cuanto no existiría una razón objetiva por el cual el empleador solamente haya decidido la extensión de un convenio colectivo suscrito al personal no afiliado (conforme a la vigencia del pliego de reclamos 2014 - 2016); ahora bien, de lo alegado por las partes, este Colegiado aprecia que no existe controversia sobre la validez del convenio colectivo (vigésima clausula) suscrito entre la empresa y el sindicato minoritario, pues el objeto del debate se concentra si es legal o constitucional (desde la óptica de la igualdad y no discriminación) que el empleador pueda extender tales beneficios económicos el personal no sindicalizado o al personal que se desafilie con posterioridad.

Así, la **parte demandante,** en sus agravios, sostiene que la Judicatura ha incurrido en un error insubsanable, pues resulta contradictorio que en la sentencia se haya otorgado una validez de la extensión del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a trabajadores no afiliados (mediante el ius variandi), para (posteriormente) sostener que los efectos del convenio colectivo solamente se aplicará a los trabajadores afiliados. Además, reitera que el fallo emitido es incongruente, pues desconoce la pretensión de la demanda (es decir, el reintegro de las remuneraciones y los beneficios sociales por la extensión de los beneficios colectivos de un sindicato minoritario a los trabajadores no sindicalizados) en cuanto tal órgano jurisdiccional solamente se ha pronunciado que la empresa solamente ha tenido la potestad de otorgar beneficios al personal no sindicalizado.

Ahora, **el órgano jurisdiccional de primera instancia** ha sostenido que el presunto acto de discriminación hacia el personal sindicalizado -representado por la parte demandante- no sería atendible, pues el sindicato no ha presentado pruebas que hayan afectado una vulneración por un acto discriminatorio, pues -según señala- la parte demandante tendría que haber presentado las boletas de pago de los trabajadores afiliados y los no afiliados. Además, advierte que no se aprecia ningún instrumento por el cual la parte demandada haya coaccionado para evitar alguna afiliación al sindicato, dado que el sindicato demandante habría incrementado su nivel de afiliación de 67, 74 y 80 afiliados dentro de tal contexto.

DECIMO SETIMO: De esta manera, de la revisión de la Resolución de Sub Intendencia N° 014-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE3 expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, de fecha 04 de enero de 2016 (a fojas 27), **este Colegiado** aprecia que el acuerdo materia de debate ha sido la extensión del Vigésimo Acuerdo del Convenio Colectivo 2014 a 2016, en el cual consta que:

"Vigésimo Acuerdo.- Incremento de Remuneraciones.
La empresa conviene en otorgar un incremento de remuneraciones de acuerdo al siguiente detalle:
. A partir del 11 de setiembre de 2014 un aumento general de S/.2.50 (Dos y 50/100 Nuevos Soles) diarios.
. A partir del 11 de setiembre de 2015 un aumento general de S/. 2.50 (Dos y 50/100 Nuevos Soles) diarios
Los reintegros que pudieran corresponder de acuerdo a Ley, serán abonados el último día hábil del mes de marzo de 2015.

Vigésimo Primero.- Vigencia.
Ambas partes acuerdan que la vigencia del presente convenio colectivo será desde el 11 de setiembre del 2014 hasta el 10 de setiembre de 2016"

De ahí, que esta instancia aprecie que el objeto de la controversia se ha concentrado en la determinación de la constitucionalidad y la legalidad de una extensión (conforme un acto de liberalidad) del presente beneficio a los trabajadores no sindicalizados, pues el mismo podría ser causal de posteriores desafiliaciones sindicales (por su condición de minoritario, de conformidad a lo señalado por la parte demandante, minutos 00:05:06 a 00:05:26 de la Vista de la Causa) y detrimento de la capacidad negocial del sindicato en futuras negociaciones colectivas.

De esto, considerando que este colegiado comparte plenamente lo afirmado por el Tribunal Constitucional -conforme a la sentencia recaída en el Exp. N° 02476-2010-PA/TC- mediante el cual *"(...) El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen (...) Otorgar incentivos económicos solamente a los trabajadores no afiliados a una organización sindical, es un acto vulneratorio del derecho a la libertad sindical, en el sentido que impide o restringe de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción del sindicato, pues ello no solo promueve la desafiliación de los trabajadores, tal como ha ocurrido en el presente caso, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical(...)",* **esta Sala Superior** considera razonablemente que, para poder determinar el nivel de incidencia del impacto de aquel incremento de las remuneraciones a S/. 2.50 diarios realizado por el empleador, se deberá requerir un elemento objetivo necesario para poder valorar la constitución de un trato discriminatorio en perjuicio del personal sindicalizado o un elemento fáctico para poder determinar una validez del acto de liberalidad asumido por el empleador; por ello de la Vista de la Causa celebrado ante esta instancia, se aprecia que la parte demandante y el representante de la empresa ha señalado lo siguiente:

"Se tenía al inicio de pliego de reclamos, al 2014, y se mantuvo al 2017 con 67 trabajadores (...) A la fecha de esta audiencia se ha disminuido la cantidad de afiliados, el cual oscila entre los 56 y 57 trabajadores, de un total de 400 trabajadores" (minutos 00:05:29 a 00:06:43), el cual ha sido testimonio del sindicato demandante.

Ahora bien, dentro de la propia audiencia de vista, se advierte que el representante de la parte demandada ha señalado puntualmente *"Hoy el número de trabajadores afiliados es 61, hoy, pero al 2014 -en donde participé de la negociación colectiva- y estoy casi seguro que el numero estaba entre 100 y 110 trabajadores afiliados, en el 2017, entre 90 y 100 trabajadores, pues no difirió mucho entre el 2014 y el 2017"* (minutos 00:07:43 a 00:08:50) en donde -posteriormente- reafirma "*El numero ha venido decreciendo el número de afiliados"* (minutos 00:08:51 a 00:08:55); asimismo, de la versión del abogado defensor de la parte emplazada, se aprecia que *"En el 2014 había 67 afiliados, al 2016 -que es después de marzo de 2015 donde se produjo la extensión- existían 74 afiliados y en el 2017 más de 80 afiliados" a palabras del propio abogado de la defensa de la parte demandada, estos son los numero acreditados y que obran en el acta de inspección de la SUNAFIL"* (minutos 00:20:29 a 00:21:17).

De ello, a pesar de lo advertido por el abogado defensor de la emplazada (al momento de sustentar la extensión del beneficio por un presunto acto, conforme al derecho de igualdad y no discriminación, solamente durante los años 2014 a 2016) el cual pudiese generar una cierta duda razonable sobre el impacto de los beneficios por el personal no sindicalizado; pero, este Colegiado no debe minimizar la propia afirmación realizado por el representante de la empresa demandada (el cual tiene conocimiento de la extensión de los beneficios colectivos), pues el tal parte ha precisado -en este proceso- que (a junio de 2019) el sindicato demandante (en su condición de sindicato minoritario) actualmente tiene un nivel de afiliación mucho menor a la tasa de afiliación de los años 2014 y 2016 (67, 74 y 80 afiliados), pues ahora posee una tasa de afiliación de 61 afiliados (el cual se advierte en aplicación del artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 [23]), es decir, un grado menor al momento de solicitar el pliego de reclamos correspondiente a la fuente del convenio colectivo 2014 a 2016; por esto, tal como se advierte de su afirmación brindada por el representante de la empresa en la celebración de la vista de la causa (minutos 00:07:43 a 00:08:50), esta instancia aprecia que no existe un elemento objetivo por el cual se haya podido demostrar que la afiliación (en un contexto integral) se ha mantenido equilibrada en forma similar a los años 2014 a 2016 y que tal extensión no haya tenido (en la propia realidad) efectos anti sindicales dentro de un fenómeno objeto a un largo plazo al momento de evaluación jurisdiccional de la controversia.

DECIMO OCTAVO: Por lo que, advirtiéndose que el nivel de eficacia y de negociación de los derechos colectivos ha disminuido con relación al personal no sindicalizado dentro de un largo plazo, resulta coherente concluir que no ha resultado constitucionalmente razonable, ni conforme al propio derecho a la igualdad y no discriminación, que el empleador haya otorgado un beneficio al personal no sindicalizado, pues el efecto objetivo que ha ocasionado (del año 2014 al año 2019) es que la tasa de sindicalización del personal haya notoriamente disminuido y el sindicato demandante se encuentre en una mayor posición para denominarse propiamente un sindicato minoritario.

[23] El 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 prescribe que si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

Así, advirtiendo que tal acto de liberalidad solamente ha servido para lograr progresivamente la desafiliación de los trabajadores, se aprecia que el reintegro de S/. 2.50 soles diario demandado del periodo comprendido del 11 de setiembre de 2014 al 31 de enero de 2017 resultará amparable, pues el incremento de remuneraciones al personal no sindicalizado ha resultado discriminatoria y no razonable.

Tan cierto es lo afirmado, que -tal como lo ha señalado esta Octava Sala Laboral de Lima en anteriores fallos- nuestro sistema jurídico contemporáneo ha garantizado la represión de todo acto hostil o discriminador que vaya en perjuicio de la actividad sindical mediante una valoración indiciaria del conjunto de trabajadores implicados; por ello, se reitera que -en la ya citada sentencia expedida en el Exp. N° 02476-2010-PA/TC- el propio TC considera que *"(...)El contenido esencial del derecho a la igualdad no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resultará vulneratorio del derecho de libertad sindical (...) Este Tribunal considera que no se encuentra una justificación razonable para otorgar beneficios económicos a los trabajadores no sindicalizados y excluir a los sindicalizados, toda vez que al ser trabajadores de una misma empresa, merecen un trato igual, bajo las mismas condiciones, por lo que claramente se demuestra una afectación al derecho de igualdad y a una discriminación en orden al carácter sindical de los trabajadores que integran el sindicato recurrente, al no otorgárseles las mismas condiciones (...) Una vez suscrito el convenio que dispone el incremento remunerativo, el obligado a otorgarlos es la empresa, no resultando ningún perjuicio a la institución que el adelanto propuesto a los no sindicalizados se haga extensivo a los trabajadores sindicalizados, máxime si por derecho les corresponde el reintegro del ajuste (...)"*.

En consecuencia, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante,** debiendo revocarse la sentencia en este extremo y, reformándola, se deberá declarar fundada la demanda, debiéndose presentar la siguiente liquidación de cada trabajador demandante:

REINTEGRO DE REMUNERACIONES

	NOMBRE DEL TRABAJADOR	PERIODO DEL	PERIODO AL	DIAS	INC. DIARIO	REINT. REMUNERAC
1	ACHATA TORRES ,Juan Jesus	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
2	ADRIAN COLLACHAGUA,Jaime	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
3	APAZA ALLCCA,Freddy	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
4	ARIAS AGUILAR,CALIXTO	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
5	AUQUI ESCOBAR,Jorge	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
6	AURIS JAIMES, Miguel Angel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
7	AVALOS RAMOS,Efrain Dante	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
8	BARRIGA LOPEZ,Julio Daniel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
9	CALLA JOVER,Edwin Felipe	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
10	CANO ROJAS,Jesus Salvador	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
11	CARAMUTTI ARBOLEDA,Nestor	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
12	CASTRO JUAREZ,Jose Mercedes	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
13	CASTRO ROBLES,Kremlin Jorge	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
14	CHAUCO SANGAMA,Carlos Arturo	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
15	CHUMBES RAMIREZ,Dennis Javier	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
16	COARITE CONDORI,Rene	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
17	COLLADO PORTOCARRERO,Daniel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
18	CURITIMA NOA,Hitler Denis	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
19	DE LA CRUZ CRISTOBAL,Leonel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
20	DELGADO NAKAMURA,Rodolfo	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
21	DIAZ ARCOS,Jorge Luis	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
22	DOMINGUEZ ROMERO,David	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
23	FAUSTINO ORTIZ,Henry	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
24	FERNANDEZ CORONEL,Reimer	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
25	FIESTAS NAVARRO,Santos Santiago	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
26	GARCIA ÑECO,Eddy Edwin	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
27	GASCO AROSEMENA,Samuel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
28	LOPEZ INUMA,Roner	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
29	MATA SOSA,David Ernesto	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
30	MAURICIO CUNYA, Roberto Daniel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
31	MENDEZ SANCHEZ,Gerardo	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
32	MONTELUIS AJON,Artemio	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
33	ORE DIAZ,Fabio Roger	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
34	PASACHE SOLANO,Alex Darwin	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
35	PALVA URCIA,Jorge Eduardo	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
36	PEÑA LARTIGA,Daniel Fernando	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
37	PERREZ CABELLO,Cristopher	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
38	PICHI ROBALINO,Jorge Alberto	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
39	RAMIRES ANGELES,Jose Luis	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
40	RAMIREZ EGUSQUIZA ,Rene Oscar	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
41	RIOS ESCOBEDO,Martin	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
42	ROJAS TEJEDA,Walter Antonio	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
43	RUBIÑOS MORENOS,Christoper	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
44	SANCHEZ DE LOS SANTOS,Enrique	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
45	SANDOVAL DUEÑAS,Juan Manuel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
46	SANDOVAL PEÑA,Jimmy Manuel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
47	SILVA SANTOS,Jose Raul	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
48	TANTA GUTIERREZ,Manuel Nicolas	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
49	TESEN CORNEJO,Benjamin	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
50	VARGAS RAMOS,Carmen Mauro	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
51	VASQUEZ SOSA,Jose Luis	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
52	VELARDE LLANOS,Carlos Enrique	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
53	VICTORIO MALLQUI,David Angel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
54	VILLON TAFUR,Antonio	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
55	YOVERA IPANAQUE,Felix Alex	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
56	ZARATE GARCIA,Jean Carlos	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
57	ZARATE SANCHEZ,Carlos Miguel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
58	ZEVALLOS MENA,Fidel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
59	ZUTA MORENO,Elio	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
60	AGUIRRE CONDE,Dany Daniel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
61	CORONEL ZAPATA,Miguel Angel	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
62	FALLA MESTA,Richard Percy	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
63	MARTINEZ ANACLETO,Percy	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
64	MONJA BARRETO,Ever Rolando	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
65	GIL RODRIGUEZ,Cesar Florentino	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
66	NIETO TEJEDA,Carlos Enrique	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
67	ZAPATA RUFINO,Giancarlo	11/09/2014	31/01/2017	871	2.50	2,177.50
					S/.	**145,892.50**

Poder Judicial del Perú

REINTEGRO DE GRATIFICACIONES

	TIEMPO/MESES	3 m	6m	6m	6m	6m	1 m	
	NOMBRE DEL TRABAJADOR	dic-14	jul-15	dic-15	jul-16	dic-16	ene-17	REINT. GRATIFICAC
1	ACHATA TORRES ,Juan Jesus	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
2	ADRIAN COLLACHAGUA,Jaime	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
3	APAZA ALLCCA,Freddy	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
4	ARIAS AGUILAR,CALIXTO	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
5	AUQUI ESCOBAR,Jorge	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
6	AURIS JAIMES, Miguel Angel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
7	AVALOS RAMOS,Efrain Dante	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
8	BARRIGA LOPEZ,Julio Daniel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
9	CALLA JOVER,Edwin Felipe	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
10	CANO ROJAS,Jesus Salvador	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
11	CARAMUTTI ARBOLEDA,Nestor	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
12	CASTRO JUAREZ,Jose Mercedes	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
13	CASTRO ROBLES,Kremlin Jorge	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
14	CHAUCO SANGAMA,Carlos Arturo	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
15	CHUMBES RAMIREZ,Dennis Javier	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
16	COARITE CONDORI,Rene	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
17	COLLADO PORTOCARRERO,Daniel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
18	CURITIMA NOA,Hitler Denis	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
19	DE LA CRUZ CRISTOBAL,Leonel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
20	DELGADO NAKAMURA,Rodolfo	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
21	DIAZ ARCOS,Jorge Luis	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
22	DOMINGUEZ ROMERO,David	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
23	FAUSTINO ORTIZ,Henry	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
24	FERNANDEZ CORONEL,Reimer	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
25	FIESTAS NAVARRO,Santos Santiago	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
26	GARCIA ÑECO,Eddy Edwin	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
27	GASCO AROSEMENA,Samuel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
28	LOPEZ INUMA,Roner	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
29	MATA SOSA,David Ernesto	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
30	MAURICIO CUNYA, Roberto Daniel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
31	MENDEZ SANCHEZ,Gerardo	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
32	MONTELUIS AJON,Artemio	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
33	ORE DIAZ,Fabio Roger	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
34	PASACHE SOLANO,Alex Darwin	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
35	PALVA URCIA,Jorge Eduardo	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
36	PEÑA LARTIGA,Daniel Fernando	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
37	PERREZ CABELLO,Cristopher	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
38	PICHI ROBALINO,Jorge Alberto	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
39	RAMIRES ANGELES,Jose Luis	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
40	RAMIREZ EGUSQUIZA ,Rene Oscar	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
41	RIOS ESCOBEDO,Martin	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
42	ROJAS TEJEDA,Walter Antonio	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
43	RUBIÑOS MORENOS,Christoper	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
44	SANCHEZ DE LOS SANTOS,Enrique	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
45	SANDOVAL DUEÑAS,Juan Manuel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
46	SANDOVAL PEÑA,Jimmy Manuel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
47	SILVA SANTOS,Jose Raul	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
48	TANTA GUTIERREZ,Manuel Nicolas	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
49	TESEN CORNEJO,Benjamin	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
50	VARGAS RAMOS,Carmen Mauro	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
51	VASQUEZ SOSA,Jose Luis	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
52	VELARDE LLANOS,Carlos Enrique	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
53	VICTORIO MALLQUI,David Angel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
54	VILLON TAFUR,Antonio	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
55	YOVERA IPANAQUE,Felix Alex	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
56	ZARATE GARCIA,Jean Carlos	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
57	ZARATE SANCHEZ,Carlos Miguel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
58	ZEVALLOS MENA,Fidel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
59	ZUTA MORENO,Elio	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
60	AGUIRRE CONDE,Dany Daniel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
61	CORONEL ZAPATA,Miguel Angel	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
62	FALLA MESTA,Richard Percy	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
63	MARTINEZ ANACLETO,Percy	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
64	MONJA BARRETO,Ever Rolando	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
65	GIL RODRIGUEZ,Cesar Florentino	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
66	NIETO TEJEDA,Carlos Enrique	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
67	ZAPATA RUFINO,Giancarlo	37.50	75.00	75.00	75.00	75.00	12.50	350.00
							S/.	**23,450.00**

Poder Judicial del Perú
DESPACHO

REINTEGRO DE CTS

	PERIODO	1M 20D	6M	6M	6M	6M	3M	
	NOMBRE DEL TRABAJADOR	oct-14	abr-15	oct-15	abr-16	oct-16	ene-17	REINT. CTS
1	ACHATA TORRES ,Juan Jesus	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
2	ADRIAN COLLACHAGUA,Jaime	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
3	APAZA ALLCCA,Freddy	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
4	ARIAS AGUILAR,CALIXTO	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
5	AUQUI ESCOBAR,Jorge	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
6	AURIS JAIMES, Miguel Angel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
7	AVALOS RAMOS,Efrain Dante	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
8	BARRIGA LOPEZ,Julio Daniel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
9	CALLA JOVER,Edwin Felipe	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
10	CANO ROJAS,Jesus Salvador	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
11	CARAMUTTI ARBOLEDA,Nestor	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
12	CASTRO JUAREZ,Jose Mercedes	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
13	CASTRO ROBLES,Kremlin Jorge	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
14	CHAUCO SANGAMA,Carlos Arturo	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
15	CHUMBES RAMIREZ,Dennis Javier	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
16	COARITE CONDORI,Rene	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
17	COLLADO PORTOCARRERO,Daniel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
18	CURITIMA NOA,Hitler Denis	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
19	DE LA CRUZ CRISTOBAL,Leonel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
20	DELGADO NAKAMURA,Rodolfo	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
21	DIAZ ARCOS,Jorge Luis	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
22	DOMINGUEZ ROMERO,David	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
23	FAUSTINO ORTIZ,Henry	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
24	FERNANDEZ CORONEL,Reimer	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
25	FIESTAS NAVARRO,Santos Santiago	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
26	GARCIA ÑECO,Eddy Edwin	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
27	GASCO AROSEMENA,Samuel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
28	LOPEZ INUMA,Roner	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
29	MATA SOSA,David Ernesto	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
30	MAURICIO CUNYA, Roberto Daniel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
31	MENDEZ SANCHEZ,Gerardo	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
32	MONTELUIS AJON,Artemio	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
33	ORE DIAZ,Fabio Roger	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
34	PASACHE SOLANO,Alex Darwin	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
35	PALVA URCIA,Jorge Eduardo	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
36	PEÑA LARTIGA,Daniel Fernando	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
37	PERREZ CABELLO,Cristopher	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
38	PICHI ROBALINO,Jorge Alberto	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
39	RAMIRES ANGELES,Jose Luis	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
40	RAMIREZ EGUSQUIZA ,Rene Oscar	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
41	RIOS ESCOBEDO,Martin	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
42	ROJAS TEJEDA,Walter Antonio	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
43	RUBIÑOS MORENOS,Christoper	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
44	SANCHEZ DE LOS SANTOS,Enrique	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
45	SANDOVAL DUEÑAS,Juan Manuel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
46	SANDOVAL PEÑA,Jimmy Manuel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
47	SILVA SANTOS,Jose Raul	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
48	TANTA GUTIERREZ,Manuel Nicolas	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
49	TESEN CORNEJO,Benjamin	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
50	VARGAS RAMOS,Carmen Mauro	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
51	VASQUEZ SOSA,Jose Luis	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
52	VELARDE LLANOS,Carlos Enrique	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
53	VICTORIO MALLQUI,David Angel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
54	VILLON TAFUR,Antonio	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
55	YOVERA IPANAQUE,Felix Alex	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
56	ZARATE GARCIA,Jean Carlos	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
57	ZARATE SANCHEZ,Carlos Miguel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
58	ZEVALLOS MENA,Fidel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
59	ZUTA MORENO,Elio	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
60	AGUIRRE CONDE,Dany Daniel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
61	CORONEL ZAPATA,Miguel Angel	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
62	FALLA MESTA,Richard Percy	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
63	MARTINEZ ANACLETO,Percy	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
64	MONJA BARRETO,Ever Rolando	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
65	GIL RODRIGUEZ,Cesar Florentino	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
66	NIETO TEJEDA,Carlos Enrique	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
67	ZAPATA RUFINO,Giancarlo	11.28	43.75	43.75	43.75	43.75	21.88	208.16
							S/.	**13,946.72**

Poder Judicial del Perú

RESUMEN

CONCEPTO	MONTO
REINT. REMUNERACIONES	145,892.50
REINT.GRATIFICACIONES	23,450.00
REINT. CTS	13,946.72
S/.	**183,289.22**

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138º de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- REVOCAR la Sentencia Nº 245-2018-NLPT expedida mediante Resolución N°06, de fecha 13 de agosto de 2018 (a fojas 263 a 275), en el cual se declaró infundada la demanda de reintegro de remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y CTS a sus afiliados por aumento de S/. 2.50 diarios a sus trabajadores afiliados, del 11 de setiembre de 2014 al 31 de enero de 2017; exonerándose del pago de costas y costos procesales; por lo que, reformándola, la declararon **FUNDADA,** ordenándose que la entidad cumpla con abonar la cantidad total de S/. 183,289.22 a los trabajadores demandantes, por concepto de reintegro de remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales.

En los seguidos por el **SINDICATO DE TRABAJADORES SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET** contra **EMPRESA SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.**, sobre pago de remuneraciones y otros; y los devolvieron al juzgado de origen.-

Pasión por el DERECHO