

## SENTENCIA

### RESOLUCIÓN N° DOCE

Lima, veinticuatro de febrero de dos mil veintiuno. –

#### I.- VISTOS:

En Audiencia de Vista de la Causa, llevada a cabo el día 17 de febrero de 2021, con la participación de ambas partes; e interviniendo como ponente el señor Juez Superior **Huatuco Soto**, por lo que se emite la presente sentencia de vista.

#### II.- ASUNTO:

Es materia de apelación, la **SENTENCIA N° 057-2020-GJGI**, contenida en la resolución N° 07, de fecha 07 de agosto de 2020<sup>1</sup>, que declara **INFUNDADA** la demanda interpuesta sobre Incremento salarial de sesenta y cinco soles mensuales a todos los afiliados al sindicato desde el 01 de mayo 2018, así como el pago de indemnización y otros. En consecuencia, consentida o ejecutoriada que sea la resolución, dispone **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** los actuados. Sin costas ni costos.

#### III.- FUNDAMENTACION DE AGRAVIOS:

El *Sindicato demandante*, en su escrito de fecha 12 de agosto de 2020<sup>2</sup>, apela la sentencia, señalando como agravios, los siguientes:

**3.1.** Que, la sentencia da por hecho, que el Sindicato y la demandada arribaron a un acuerdo total, del pliego de reclamos 2017-2018, quedando sólo pendiente concretar el ámbito de aplicación del convenio colectivo,

<sup>1</sup> Ver de folios 308 a 326

<sup>2</sup> Ver de folios 331 a 343



quebrándose dicho consenso, toda vez que expresaron que sólo aplicaría exclusivamente a 56 trabajadores-sindicalizados, hecho que no corresponde a la verdad, toda vez, que nunca existió un “acuerdo total” de dicho convenio, el que hasta la fecha, no se otorga beneficios salariales económicos a los trabajadores sindicalizados, ni otorgamiento unilateral de la empresa a favor de los afiliados.

- 3.2.** El juez, no hace análisis alguno, sobre si los afiliados al sindicato, recibieron o no un beneficio económico por un convenio colectivo o acto unilateral de la empresa; debido a que, desde la conformación del sindicato en el año 2017 hasta la fecha, nunca recibieron un incremento salarial bajo ningún concepto
- 3.3.** Que el Juzgado, comete un craso error en los hechos, al señalar que no se niega el derecho de incremento salarial a los afiliados, porque en un futuro se pagará a los trabajadores sindicalizados dicho concepto, afirma un hecho que no fue corroborado y a la fecha es inexistente.
- 3.4.** Que es erróneo, el criterio judicial, de pretender exigir que en las cartas de renuncias al sindicato de 16 trabajadores, diga literalmente “renuncio para percibir una mejora salarial que no se me otorga por mi calidad de sindicalizado”, obviamente el ejercicio a su derecho de libertad sindical negativa, se encuentra condicionado a la percepción del incremento salarial, por lo que no fue libre ni voluntario.
- 3.5.** En cuanto a las afiliaciones, de 02 trabajadores entre 2018 y 2019, no responden a afiliaciones nuevas, sino, refiere, que por el contrario, son dos trabajadores que pertenecieron al sindicato y fueron despedidos y ante su reincorporación judicial también se reincorporaron al sindicato.
- 3.6.** La sentencia, incurre en error de derecho, al pretender aplicar la Casaciones Laborales N° 20956-2017 y 4115-2015-Lima, que, refiere, fueron superadas por el VIII Pleno Laboral, y que es erróneo pretender aplicar al presente caso, el supuesto del derecho a la igualdad en la extensión de beneficios económicos de un convenio colectivo ratificado por un sindicato minoritario a los no afiliados, por cuanto no se está discutiendo la extensión de los beneficios obtenidos a través de un



convenio colectivo que no existe, no habiendo recibido el sindicato tampoco un incremento salarial efectuado en forma unilateral de la empresa, desde el año 2017 a la fecha; mientras que el incremento salarial a los no afiliados, se realizó en mayo de 2018, siendo evidente el acto discriminatorio de la demandada, por cuanto, no señalan cuáles son las razones objetivas que sustenten el trato diferenciado para los trabajadores sindicalizado o no sindicalizado.

- 3.7.** Que la sentencia de primera instancia, refiere, infringe el derecho a un debido proceso, al afectar la valoración razonada de los medios probatorios, no toma en cuenta el medio probatorio fundamental como es el Acta de Infracción N° 3408-2018- SUNAFIL-ILM de fecha 23 de noviembre de 2018, no hubo valoración de la prueba, y al parecer, tampoco la lectura de dicho medio probatorio, de ese modo, refiere, que se vulnera su derecho a la prueba, como parte integral del derecho a la tutela procesal efectiva.
- 3.8.** En la sentencia, no existe argumento alguno sobre los elementos aportados por la empresa demandada, que demuestren o desacrediten los hechos investigados por la SUNAFIL que se reflejan en el Acta de Infracción, no existe justificación objetiva o razonable, por ello, la sentencia no hace mayor alusión a este medio probatorio y atina a señalar en 04 líneas que se desestima su valor probatorio porque “no ha sido notificada al empleador” “y si así fuere oportunamente será materia de cuestionamiento administrativamente” este argumento de vaticinio no puede ser sustento para desestimar un medio de prueba.
- 3.9.** La sentencia de primera instancia, refiere, que infringe el derecho a la motivación de resoluciones judiciales, previsto en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, al haber transgredido el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho, por poseer deficiencias en la motivación externa e insuficiente al contrario, y que no se encuentra debidamente motivada, debido a que en los puntos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del considerando, solo realiza transcripciones literales de la norma, sin realizar un análisis del porque serían aplicables en el presente caso.



#### **IV.- ANÁLISIS DEL CASO:**

**4.1.** Que el artículo 370° del Código Procesal Civil que atribuye la competencia al juez superior, establece que el órgano judicial revisor no puede apartarse del objeto del proceso e inobservar el principio de congruencia por lo que está impedido de ir más allá del petitorio o de fundar su decisión en hechos distintos a los que han sido invocados por las partes, por tanto está circunscrito a lo que comprende la expresión de los agravios correspondientes, solo se puede conocer mediante la apelación los agravios que afectan al impugnante, se encuentra supeditado por lo que ha sido objeto de apelación y de agravios no encontrándose facultado para ir más allá de ese contexto.

**4.2.** Se advierte del escrito de demanda<sup>3</sup>, y como fue establecido en la Audiencia de Conciliación, cuya Acta de Registro corre en autos<sup>4</sup>, oportunidad en la que se estableció como pretensiones materia de juicio, los siguientes: *Pretensión Principal: a) Solicita se ordene a la demandada realice el incremento salarial de S/ 65.00 mensuales a todos los afiliados al Sindicato desde el 01 de mayo del 2018 hasta su efectivo cumplimiento; b) Se abone la suma de S/ 50,000.00 a favor del Sindicato; Como Pretensión Accesorias: c) Solicita el reintegro salarial de S/ 809.71 por cada afiliado afectado multiplicado por los 40 afectados desde mayo del 2018 hasta la fecha; d) Solicita el pago de intereses legales y el pago de costas y costos; por lo que corresponde determinar, si los agravios de la parte demandante son o no amparables.*

**4.3.** Respecto al séptimo y noveno agravio de la parte demandante, referido a la vulneración del debido proceso, debida motivación de las resoluciones judiciales y a la inexistencia de valoración razonada de los medios probatorios. Al respecto, cabe señalar, que la motivación de las resoluciones judiciales, constituye una de las garantías y principios de la función jurisdiccional, conforme así lo dispone el numeral 5) del artículo 139° de la Constitución Política; y dicha garantía impone una obligación a los magistrados de fundamentar sus decisiones, es decir; justificar y explicitar las razones que sirvieron de sustento de la resolución emitida, sea que esta se trate de un auto o una sentencia.

<sup>3</sup> Ver de fojas 228 a 291

<sup>4</sup> Ver de fojas 214 a 216



**4.4.** En el recurso de apelación materia de revisión, si bien, la parte recurrente, alega que se habría incurrido en afectación al debido proceso y vulneración de la debida motivación de las resoluciones judiciales; también lo es, que no señala de modo concreto y preciso, de qué modo o en qué forma se habrían configurado dichas vulneraciones, limitándose a expresar una argumentación vaga y genérica sin vinculación fáctica alguna ocurrida en el proceso, lo que hace inviable la posibilidad de efectuar la revisión y análisis de los errores alegados; máxime si de la revisión de los considerandos segundo al sexto de la Sentencia, se aprecia que se cumplió con resolver todas las cuestiones materia de las pretensiones contenidas en la demanda; advirtiéndose de los fundamentos señalados de la apelada, que se ha pronunciado, sobre los extremos reclamados por la parte actora, referido a la discriminación por el no incremento salarial de S/ 65.00 respecto de todos los afiliados al sindicato, así como de los demás extremos reclamados; así como de los argumentos de contradicción de la empresa demandada y los medios probatorios aportados por las partes en el proceso, por lo que no se advierte que la sentencia haya vulnerado el debido proceso, o contenta un vicio de motivación de las resoluciones judiciales o haya omitido valorar razonadamente de los medios probatorios, que acarree nulidad; *por lo que se desestiman los agravios invocados por la parte demandante.*

**4.5.** Sobre *el primer, segundo, tercer, cuarto, quinto, sexto y octavo agravios de la parte demandante, referidos a la discriminación remunerativa de los trabajadores sindicalizados.* En el presente caso, la parte demandante señala que la empresa Transvial Lima S.A.C., realizó un aumento de remuneraciones, a todos los trabajadores de la suma de S/ 65.00 mensuales al sueldo básico, en virtud de una supuesta búsqueda del beneficio de todos los trabajadores; no obstante, dicho beneficio no se aplicó al personal cuya remuneración es equivalente a una remuneración mínima vital, los supervisores y los trabajadores que se encuentren inmersos en una reclamación de carácter colectivo, vale decir trabajadores afiliados al sindicato. Por su parte, la empresa demandada, argumenta en su escrito de contestación a la demanda, que luego de reuniones de trato directo extra proceso, y ante las negativas del Sindicato, de llegar a un acuerdo, en atención a un criterio de igualdad, se decidió que la aplicación del incremento remunerativo se extienda a favor de los trabajadores conductores que desarrollan como ellos labores de conducción, bajo las



mismas condiciones bajo el fundamento de igual trabajo igual remuneración, incremento que se efectuó únicamente a los trabajadores referidos en el comunicado, de fecha 04 de abril de 2018, cuyo incremento se propició compensar a los trabajadores no sujetos a negociación colectiva, que al no encontrarse representados por una organización sindical, no se encontraban en la posibilidad de negociar con el empleador, la obtención de beneficios adicionales a los establecidos en la ley y/o mejorar sus condiciones de trabajo.

**4.6.** Para resolver los agravios de la parte demandante, debemos tener presente, los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación, para evaluar si la diferenciación alegada se funda o no en causa objetiva y por ende si ella es válida o inválida y sólo en éste último supuesto podrá ingresarse al análisis de si corresponde el pago a cuenta del Pliego de Reclamos del periodo 04 de junio del 2015 al 04 de junio del 2016, el mismo que se encuentra en trámite.

**4.7.** El artículo 2º, inciso 2) de la Constitución Política del Perú, consagra el principio de igualdad y el derecho a la igualdad; El primero *principio de igualdad* como un principio rector, de la organización y actuación del Estado Democrático de Derecho, es decir, uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y que se constituye: **a)** como un límite para la actuación normativa, administrativa y jurisdiccional de los poderes públicos; **b)** como un mecanismo de reacción jurídica frente al hipotético uso arbitrario del poder; **c)** como un impedimento para el establecimiento de situaciones basadas en criterios prohibidos (discriminación atentatoria a la dignidad de la persona); y **d)** como una expresión de demanda al Estado para que proceda a remover los obstáculos políticos, sociales, económicos o culturales que restringen de hecho la igualdad entre los hombres; Y el segundo *derecho a la igualdad*, como un derecho fundamental de la persona, que reconoce la existencia de una facultad o atribución conformante del patrimonio jurídico de una persona, derivada de su naturaleza, que consiste en ser tratada igual que los demás en relación a hechos, situaciones o acontecimientos coincidentes; por ende, como tal deviene en el derecho subjetivo de obtener un trato igual y de evitar los privilegios y las desigualdades arbitrarias.

**4.8.** El Derecho a la Igualdad, tiene una dimensión *formal* que obliga al legislador para no realizar diferencias injustificadas; pero también a la administración pública y aún a los órganos jurisdiccionales y a los particulares, en el sentido de que la ley no puede aplicarse en forma desigual frente a supuestos semejantes (igualdad en la aplicación de la ley); y una dimensión *material*, que no sólo prohíbe los tratos discriminatorios; sino que también



impone la necesidad de equiparar situaciones, *per se*, desiguales, es decir tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, procurando un tratamiento diferenciado si es que dos sujetos no se encuentran en una situación igual.

**4.9.** La igualdad, por ende, sólo estará resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes:

- a) Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes (principio);  
y
- b) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva, para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones, sin sufrir discriminación jurídica alguna; salvo que exista una justificación objetiva, razonable, racional y proporcional que permita un trato diferenciado (derecho).

Entonces, para que se configure una diferenciación válida, se requiere acreditar:

- i. *La existencia de una norma diferenciadora o de un trato distinto (conducta)*, derivado de la interpretación-aplicación de la ley, deben ser apreciadas en relación con la finalidad y los efectos de la medida legal adoptada sobre la materia;
- ii. *La existencia de distintas situaciones de hecho con rasgos específicos e intransferibles*, que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otras derivadas de la diferencia de sus "calidades accidentales" y a la naturaleza de las cosas que las vinculan coexistencialmente;
- iii. *Una finalidad o intencionalidad legítima*, determinada, concreta y específica destinada a la consecución o aseguramiento de un valor constitucional o de un bien o valor constitucionalmente aceptable;
- iv. *Razonabilidad*, es decir, su admisibilidad desde la perspectiva de los preceptos, valores y principios constitucionales;
- v. *Racionalidad*, es decir, coherencia entre los supuestos de hecho y la finalidad que se persigue; y



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

SEPTIMA SALA LABORAL

EXPEDIENTE N° 03888-2019-0-1801-JR-LA-09 (S) EJE



vi. *Proporcionalidad*; es decir, que la consecuencia jurídica diferenciadora sea armónica y correspondiente con los supuestos de hecho y la finalidad. Por consiguiente, para determinar si los tratos diferenciados son constitucionalmente admisibles, deberá analizarse cada caso concreto conforme al test de razonabilidad y proporcionalidad <sup>(5)</sup> y sólo después de ello podrá determinarse que existe quiebra de la igualdad porque las diferencias no tienen una justificación adecuada.

**4.10.** La discriminación puede ser *directa* o *indirecta*. La discriminación *directa* ocurre cuando un trabajador que adolezca de una discapacidad es, ha sido o podría ser tratada de manera menos favorable que otro trabajador que no lo es, en una situación similar o comparable. La discriminación *indirecta* ocurre cuando una disposición, criterio o *práctica* aparentemente neutral puede causar una desventaja particular a unos trabajadores, que están afiliados a un sindicato, en relación con otros trabajadores en similar situación que no son afiliados al sindicato; requiriéndose en éste último supuestos, para considerarse que una disposición, criterio o práctica, están justificados si su objetivo es *legítimo* y si los medios para verificar ese objetivo son proporcionados y necesarios.

**4.11.** La Constitución Política del Perú, en diversas disposiciones constitucionales prevé una serie de derechos y garantías constitucionales; los cuales deben ser interpretados en forma sistemática: Así se tiene que:

- El **artículo 1°** señala que: “*La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.*”
- El **artículo 2°**, previene que: “*Toda persona tiene derecho: (...) 2) 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.*”

<sup>5</sup> LANDA ARROYO, Cesar. *Tribunal Constitucional y Estado Democrático. Segunda Edición. Palestra Editores. Lima. 2003 pp. 125-126*

1. **Test de la desigualdad.**- Se requiere que la desigualdad exista, lo cual supone que el demandante constatare la desigualdad demostrando que la norma conlleva consecuencias jurídicas distintas para dos o más personas o grupos iguales.

2. **Test de Relevancia.**- No basta con señalar que el ordenamiento jurídico prevé consecuencias diferentes, para dos personas iguales, hay que demostrar que tales situaciones son gravosas o perjudiciales.

3. **Test de Razonabilidad.**- Consiste en que la distinción de trato carezca de una justificación objetiva y razonable de forma que la existencia de tal justificación debe apreciarse con relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

SEPTIMA SALA LABORAL

EXPEDIENTE N° 03888-2019-0-1801-JR-LA-09 (S) EJE



- El **artículo 26°**, preceptúa que: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...). 1) Igualdad de trato y de oportunidades”*.
- El **artículo 23°** en su tercer párrafo señala que: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”*
- El **artículo 103°** en su última parte señala: **“La Constitución no ampara el abuso del derecho.”**
- La **Cuarta Disposición Final y Complementaria**, señala que: *“Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”* (sic.).

**4.12.** Específicamente el inciso 1) del artículo 26° de nuestra Constitución, señala que: *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación [...]”*, respecto del cual, en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional estableció que el derecho a la igualdad, consagrado en la Constitución, no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme, pues el derecho a la igualdad supone también tratar “igual a los que son iguales” y “desigual a los que son desiguales”, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades.

**4.13.** El *Convenio de la OIT N° 87 - de la Organización Internacional del Trabajo*, ratificado por el Perú, contiene la siguiente regulación específica en torno al caso materia de análisis. Así tenemos que:

- El artículo 11°, referido a la Protección del Derecho de Sindicación, señala que: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”* (sic.).

El *Convenio de la OIT N° 98*, ratificado por el Perú; contiene la siguiente regulación específica en torno al caso materia de análisis. Así tenemos:



- El artículo 1°, en sus dos incisos señala que: “1) *Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; y 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*”. (sic.).
- El artículo 2°, en sus dos incisos señala que: “1) *Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración; 2) Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores*”. (sic.).

**4.14.** También, cabe señalar, que el “fuero sindical”, contemporáneamente, en su ámbito subjetivo, garantiza el derecho de los trabajadores comprendidos en el ámbito de protección, tanto a los dirigentes sindicales, como a cualquier miembro afiliado al sindicato; imponiendo la exigencia de que cualquier medida restrictiva o de diferenciación en el trato a los trabajadores se sustente en causas justificativas objetivas y razonables; lo que resulta compatible con la previsión normativa contenida, en torno a la carga de la prueba, en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497 (NLPT). En efecto el artículo 23.° en su numeral 23.3), literal c) establece que le corresponde al trabajador probar la existencia del daño alegado (trato discriminatorio); y en su numeral 23.4), literal b) establece que le corresponde al empleador acreditar la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado; y el numeral 23.5) agrega que: “*En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos*”.



*suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que se sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes," (sic.).*

**4.15.** De la normativa y doctrina jurídica precedentes, se infiere que lo que resulta cuestionable y por ende atentatorio contra los principios de no discriminación e igualdad, no es el tratamiento diferenciado, sino que dicho tratamiento diferenciado sea resultado o constituya una consecuencia de un acto arbitrario del empleador y no se produzca la concurrencia de una causa objetiva o material que lo justifique.

**4.16.** En el presente caso, tenemos que la revisión de actuados, se advierte que la empresa demandada, en el Comunicado a los Trabajadores de Transvial Lima S.A.C., presentado por ambas partes, de fecha 04 de abril de 2018<sup>6</sup>, en cuyo numeral 1°, se establece expresamente lo siguiente: *“Aumento Remunerativo de S/ 65.00, al sueldo básico, con excepción del personal cuya remuneración es equivalente a una remuneración mínima vital (RMV) (conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 004-2018-TR), los supervisores (que tendrán un tratamiento diferenciado), y aquellos que estén inmersos en una reclamación de carácter colectivo. El incremento remunerativo otorgado a nuestros trabajadores, con las salvedades antes mencionadas, será de aplicación a partir del 01 de mayo del 2018, por lo que se verá reflejado en la Boleta de Pago del mes de mayo.”* (sic). El subrayado es nuestro. De lo que podemos ver, que indudablemente que la empresa demandada incurre en acto de discriminación salarial en contra de los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la empresa Transvial Lima SAC.

**4.17.** La demandada justifica el incremento efectuado a los trabajadores no afiliados al Sindicato y no a los trabajadores que se encuentran afiliados al gremio sindical, manifestando, que la razón se debe a que dicha diferencia busca otorgar compensaciones y beneficios en atención al principio de igualdad

---

<sup>6</sup> Ver a folios 16 y 264



a aquellos trabajadores cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, ya que los trabajadores no sindicalizados también tienen derecho a ver mejoradas sus remuneraciones; y que los trabajadores sindicalizados, pretenden que adicionalmente a los beneficios que *lograrán* en mérito a la negociación colectiva 2017-2018, les entreguen un incremento remunerativo adicional, al otorgado a los trabajadores no sindicalizados; sin embargo, al momento de interponerse la demanda, a la fecha de emisión de la sentencia en primera instancia, ni hasta la fecha -como se ha referido en la Audiencia de Vista de la Causa- se ha celebrado el convenio colectivo dando solución al pliego de reclamos 2017-2018, lo que significa que no existe convenio colectivo alguno, que haya resultado a pliego de reclamos, por la que la demandada refiere ha otorgado un incremento a los trabajadores no sindicalizados en la suma de S/ 65.00 mensuales; por lo que aún no se puede extender los efectos de un convenio colectivo que no existe.

**4.18.** Por otro lado, corresponde efectuar el análisis fáctico en torno a si en este caso, el hecho de haberles otorgado el incremento o aumento remunerativo voluntario al básico de S/ 65.00 mensuales, sin condición alguna, sólo a los trabajadores no sindicalizado, y el hecho de que el personal sindicalizado espere la suscripción del convenio correspondiente al Pliego de reclamos 2017-20186, es justificado o constituye una causa objetiva que justifique dicho trato diferenciado, o por el contrario debe considerarse dicho comportamiento como un trato discriminatorio. Y adicionalmente, si también constituyen actos de discriminación antisindical el otorgamiento de dicho incremento al personal no sindicalizado, con el propósito de que no se afilien al Sindicato; o el otorgamiento al personal sindicalizado para que se desafilien o renuncien al Sindicato; y en efecto, como ha referido y ha acreditado el sindicato demandante, los trabajadores que se han desafiliado al sindicato han sido 16, los que ha acreditado el sindicato demandante conforme a las cartas de renuncia al sindicato que corren de folios 45 a 60 de autos, siendo esos trabajadores, los siguientes: Marcelo Flores Congona que renunció el



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
SEPTIMA SALA LABORAL  
EXPEDIENTE N° 03888-2019-0-1801-JR-LA-09 (S) EJE

15/01/2019; Jorge Edmundo Mar Araoz el 21/11/2018; Amador Verona López el 06/11/2018; Juan Carlos Huanay Berrocal el 30/10/2018; Rolando Salazar Fabian el 03/10/2018; Henry Javier Pinco Ferrua el 11/10/2018; Rafael Mateo Fernández el 31/08/2018; David Nelson Varillas Cajaleón el 19/07/2018; José Luís Cisneros Cárdenas el 24/07/2018; Telmo Huamán Chinchay el 08/08/2018; Epifanio Rodríguez Cruz el 23/08/2018; Raúl Pacheco Navarro el 01/06/2018; Fernando Tello Bruno el 02/05/2018; Iván Arturo Machaca Santamaría el 17/05/2018; Juan David Chiclla Guillén el 11/01/2019 y Alexander Omar Alcántara Velásquez el 08/01/2019; quienes han renunciado al sindicato luego que se hizo efectivo el incremento a los trabajadores no sindicalizados de la suma de S/ 65.00 mensuales, a partir del 01 de mayo de 2018.

**4.19.** Es claro que en los procesos, como el que nos ocupa, en los que se alegue trato discriminatorio antisindical, ante las evidentes dificultades probatorias en las que habitualmente se encuentra la parte laboral; resulta plenamente válido la aplicación del *principio de facilitación de la carga probatoria*, en cuya virtud el esfuerzo del trabajador debe estar orientado a probar la concurrencia de *indicios razonables*, que brinden certeza acerca de la probabilidad de la lesión alegada o de la violación de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical; en cuya orientación la condición de afiliados al sindicato, actúa como un *indicio relevante* respecto a la concurrencia del motivo prohibido; En tal sentido, debemos precisar, que lo que pretende la parte demandante, es el incremento otorgado por la empresa a los trabajadores no afiliados al sindicato; y que no se otorgó a los trabajadores sindicalizados, y que tal negativa de la demandada configurarían un acto de discriminación salarial por motivo de afiliación sindical; ya que ha quedado probado, que desde mayo de 2018, la demandada otorgó incrementos al básico a los trabajadores no sindicalizado en el importe de S/ 65.00 mensuales, sin condición alguna, sin que hasta esa fecha ni hasta ahora, exista convenio colectivo que diera solución al pliego de reclamos 2017-2018; por lo que no



existe causa objetiva y razonable que justifique dicha exclusión al personal sindicalizado.

**4.20.** Si bien, la demandada en su condición de empleadora tiene la facultad de efectuar incrementos a sus trabajadores, que como se refiere en la contestación a la demanda, es parte de la política de la empresa, y que desde el año 2010 hasta el año 2016 efectuaba incrementos a todos los trabajadores, es sintomático que a partir del año 2017, año en que se forma el sindicato en la empresa, deja de otorgar ese beneficio a todos los trabajadores, y sólo lo haga para los trabajadores no sindicalizados, excluyendo a los trabajadores sindicalizados en forma expresa, más aún cuando el monto que se otorga de S/ 65.00 es el mismo, que se propuso en el proyecto de convención colectiva por el período 2017-2018 no suscrito; por lo que si bien, debe existir políticas remunerativas para el incremento de remuneraciones de los trabajadores; sin embargo, ellos no pueden tener como finalidad la vulneración de derechos como la libertad sindical o su ejercicio, traducido en el propósito de incentivar la no afiliación de los trabajadores no sindicalizados, o de promover la desafiliación de los trabajadores sindicalizados, como se grafica con lo ocurrido en el caso de 16 trabajadores, establecidos en el considerando 4.18; evidenciándose con ello, sin duda, una discriminación por acción indirecta del empleador.

**4.21.** Asimismo, no obstante del perjuicio ocasionado a los trabajadores sindicalizados, no se ha exigido que se deje de otorgar los beneficios otorgados a los trabajadores no sindicalizados que la demandada otorga por la existencia de políticas remunerativas, como se ha referido, pues es legítimo considerar que los trabajadores sindicalizados deberían recibir lo que la empresa considera, de acuerdo a su política remunerativa; situación que no representaría beneficiarlos doblemente, puesto que en el supuesto de otorgarse el incremento remunerativo, en el posible convenio colectivo, dicho beneficio sería a consecuencia de la negociación propia del sindicato por mejoras económicas de sus afiliados y que al ser dicho sindicato minoritario



correspondería únicamente a los trabajadores afiliados, como establece la ley; sin embargo, el otorgamiento del mismo beneficio a los trabajadores no sindicalizados se debió a un acto de mutuo propio o liberalidad del empleador, por lo que en razón a su obligación de no discriminar a ningún trabajador por ningún motivo, debió también hacer extensivo dicho otorgamiento a los trabajadores sindicalizados; hacer lo contrario discrimina a los trabajadores sindicalizados, ya que de un lado, estos tienen que lograr un acuerdo materializado en un Convenio Colectivo, y todo lo que ello implica, desde formar un sindicato y sostenerlo; mientras que los no sindicalizados, reciben lo mismo, por simple voluntad del empleador; por lo que al no existir razón objetiva que justifique la entrega de incrementos remunerativos a sólo un grupo de trabajadores, la posibilidad de encontrar una conducta irregular o inclusive antisindical cobra fuerza.

**4.22.** Siendo así, y estando a que el documento denominado “Comunicado a los Trabajadores de Transvial Lima S.A.C”, de fecha 04 de abril de 2018, en la que demandada, ha informa a sus trabajadores que el incremento de remuneraciones al básico de S/ 65.00 sería a partir del mes de *mayo de 2018*, es a partir de esa fecha que la demandada está obligado al pago de los trabajadores demandantes, por las que el sindicato ha accionado; ya que si bien en la demanda se hizo mención a que los trabajadores sindicalizados eran 40, sin embargo, posteriormente el sindicato, presentó un nuevo padrón actualizado al mes de junio de 2020, con su escrito de fecha 15 de julio de 2018, que corre a folios **292**, en la que sólo aparecen registrados **32** trabajadores afiliados, documento que en Audiencia de Juzgamiento no sólo se admitió sino incluso se actuó (folios 304-3007); siendo ello corresponde disponer que se realice el incremento salarial de S/ 65.00 soles mensuales, en la remuneración básica de los 32 trabajadores afiliados al Sindicato, precisados en el dicho padrón; *por lo que amparando los agravios del sindicato demandante, se revoca la sentencia en dicho extremo y se declara fundada la demanda en ese extremo.*



**4.23.** En cuanto al reintegro salarial de S/ 809.71 por cada afiliado afectado; desde mayo de 2018 a la fecha de interposición de la demanda (febrero de 2019); debemos, precisar, que habiéndose determinado, en los considerandos precedentes, que la empresa demandada, ha incurrido en acto de discriminación salarial, respecto al incremento remunerativo de S/ 65.00 soles mensuales, respecto de los trabajadores afiliados al sindicato demandante, cuyo beneficio se otorgó a los trabajadores no sindicalizados, corresponde se ordene el reintegro de dicho incremento remunerativo a los trabajadores a partir de la fecha que el mismo fue pagado a los trabajadores no sindicalizados, con su correspondiente incidencia en la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, en la suma de S/ 809.71 soles por cada trabajador, conforme a la liquidación desarrollada en la demanda, y que no ha merecido observación alguno ni menos ha sido materia de cuestionamiento alguno en su escrito de contestación a la demandada por la empresa demandada; por lo que dicho monto será abonado a los trabajadores sindicalizados, establecidos en el considerando 4.22 de la presente sentencia de vista.

**4.24.** En cuanto a la imposición de pago de intereses legales, cabe precisar que dicha obligación constituye una obligación accesorio, que debe ser cumplida en éste caso, conforme a las normas contenidas en el artículo tercero de la Ley N° 25920, que establece que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador, se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente.

**4.25.** Respecto, a los *costos procesales*, debemos precisar, que considerando que el proceso laboral se inspira, entre otros principios en la concentración, celeridad, y economía procesal (artículo I T.P. NLPT); que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (artículo III T.P. NLPT); que la condena en costas y





costos se regula conforme a la norma procesal civil (artículo 14 NLPT); que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales (Artículo III C.P.C.); y que la condena en costos y costas no requieren ser demandados, sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser de expreso pronunciamiento en la sentencia (artículo 31° NLPT), es decir que uno de los mecanismos previstos por la NLPT, para agilizar el trámite de los procesos labores es que la sentencia determina *expresamente* la cuantía o el modo de liquidación de los costos, para evitar su dilación innecesaria en ejecución de sentencia; en tal sentido cabe la obligación de cumplir con dicha exigencia en esta instancia, así como determinarlo en los casos en que la sentencia de primera instancia no lo haya determinado, pese a imponer la condena en costos.

**4.26.** Además que el artículo 412° del Código Procesal Civil, señala que: *“La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida pagará las costas y costos de ambas.”*; asimismo, refiere que: *“Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, las costas y costos se referirán únicamente a las que hayan sido acogidas para el vencedor”*; y a su vez el artículo 381°, señala que *cuando la sentencia de segunda instancia confirma íntegramente la de primera, se condenará al apelante con las costas y costos. En los demás casos, se fijará la condena en atención a los términos de la revocatoria y la conducta de las partes en segunda instancia*; En el presente caso se ha revocado parcialmente la sentencia apelada; por lo que corresponde imponerse la condena en costos a la demandada, por ambas instancias, proporcionalmente sólo en relación a las pretensiones amparadas; debiendo fijarse su cuantía o forma de liquidación, como lo exige imperativamente el artículo 31° de la NLPT, al referirse al contenido de la sentencia, precisa que *la condena en costos y costas no requieren ser demandados, sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser de expreso pronunciamiento en la sentencia*; por lo que atendiendo a



la naturaleza de las pretensiones amparadas, la relativa complejidad, y el importe reconocido en la sentencia, y que el proceso se está resolviendo en doble instancia, se estima fijar por concepto de costos procesales, por *ambas instancias*, el equivalente al veinte por ciento (**20%**) del monto total ordenado a pagar, con los intereses legales respectivos, los que deben ser liquidados en ejecución de sentencia; más el 5% para el colegio de abogados respectivo; asimismo, se debe precisar que para hacer efectivo el cobro de los costos, el vencedor deberá acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan conforme lo establece el artículo 418° del Código Procesal Civil.

#### V.- DESICIÓN:

Por estos fundamentos y de conformidad con el literal a), numeral 4.2) del artículo 4° de la NLPT, la Séptima Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú:

#### HA RESUELTO:

5.1. **REVOCARON** la **SENTENCIA N° 057-2020-GJGI**, contenida en la resolución N° 07, de fecha 07 de agosto del 2020; e n el extremo que declara **INFUNDADA** la demanda interpuesta sobre incremento salarial de sesenta y cinco soles mensuales a todos los afiliados al sindicato desde el 01 de mayo 2018, y otros; y dispone el **ARCHIVO DEFINITIVO** de los actuados. Sin costas ni costos; la que **REFORMANDOLA** la declaramos **FUNDADO** dicho extremo, y **ORDENAMOS** que la empresa demandada realice el incremento salarial de **S/ 65.00** (Sesenta y Cinco con 00/100 Soles) mensuales, a los trabajadores afiliados al Sindicato, establecidos en el considerando 4.22, desde el 01 de mayo de 2018 hasta su efectivo cumplimiento. Asimismo **ORDENAMOS** a la demandada, para cumpla con pagar el reintegro salarial de **S/ 809.71** (Ochocientos Nueve con 71/100 Soles) por cada trabajador afiliado afectado, conforme al considerando



4.22, desde el mes de mayo de 2018 a febrero de 2019, debiendo ser recalculado, hasta su efectivo cumplimiento en ejecución de sentencia, más los intereses laborales y costas del proceso, que serán liquidados en ejecución de sentencia.

**5.2. CONFIRMARON** la **SENTENCIA N° 057-2020-GJGI**, en el extremo que declara **INFUNDADA** la demanda sobre el pago de indemnización a favor del sindicato.

**5.3. IMPONER** a la demandada el pago de los costos procesales, conforme al considerando **4.26** de la presente sentencia de vista.

En los seguidos por **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANVIALIMA S.A.C.**, contra **TRANSVIAL LIMA S.A.C.**, sobre Pago de Incremento Salarial y otro; Notifíquese y devuélvase los actuados al juzgado de origen.

ESPINOZA MONTOYA

HUATUCO SOTO

CHAVEZ PAUCAR