



**GÁLVEZ &
DOLORIER**
ABOGADOS

EXPERTOS EN DERECHO
TRIBUTARIO Y LABORAL

**RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA
EN JUNIO DE 2024 CON RELEVANCIA EN
MATERIA LABORAL**

Índice

A. Precedentes Administrativos Vinculantes:

1. Resolución N.º 008-2024-SUNAFIL/TFL
2. Resolución N.º 009-2024-SUNAFIL/TFL
3. Resolución N.º 010-2024-SUNAFIL/TFL
4. Resolución N.º 011-2024-SUNAFIL/TFL

B. Precedente Constitucional Vinculante:

5. Sentencia del Expediente N.º 01301-2023-PA/TC

C. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional

6. Sentencia del Expediente N.º 04818-2022-PA/TC



1. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 008-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 09/05/2024 -

Publicada: 02/06/2024)

Sobre el riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 008-2024-SUNAFIL/TFL</p> <p>(Considerandos 6.5, 6.6, 6.13 y 6.14)</p>	<p>Sobre el riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores</p>	<p>El Tribunal Constitucional ha sostenido que el Principio de presunción de inocencia se constituye “en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”. Siguiendo tal criterio, en sede administrativa fiscalizadora y sancionadora, el Principio de Presunción de Licitud opera como lineamiento exigible a los órganos correspondientes del Sistema de Inspección del Trabajo, en los casos en los que los tipos sancionadores no establezcan un régimen objetivo de responsabilidad.</p> <p>Resulta de vital importancia que la Administración satisfaga un estándar probatorio razonable sobre la comisión de la infracción por la que se imputa a una inspeccionada, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación es que ésta se encuentre acreditada más allá de toda duda razonable. La Administración Pública no solo debe encargarse de mostrar pruebas de la acusación, sino que tiene que encargarse de valorar y argumentar que tales piezas sustentan el análisis sobre los hechos probados del caso y en debida consideración del principio de tipicidad.</p> <p>Por tanto, atendiendo a la conjunción copulativa “riesgo grave e inminente” del tipo infractor del numeral 28.7 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), para el juicio de subsunción del comportamiento reprochado, no será suficiente que los inspectores de trabajo acrediten la gravedad por acción u omisión del incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del sujeto inspeccionado. De conformidad con el principio de tipicidad, también se deberán desarrollar las razones que sustentan la inminencia en la configuración de dicho riesgo grave en materia de seguridad y salud de los trabajadores que la administración considere como afectados (y, eventualmente, de las personas que prestan servicios dentro del ámbito del centro de labores).</p> <p>La imputación del numeral 28.7 del artículo 28 del RLGIT implica necesariamente la verificación, por parte de la inspección del trabajo, del incumplimiento en la adopción de medidas preventivas sobre las condiciones de trabajo que implique un grave riesgo e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y prestadores de servicios en el centro de labores. Por ello, la autoridad administrativa debe efectuar el análisis y sustentar si efectivamente la Inspeccionada incurrió en la infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos establecidos en el tipo señalado.</p>

2. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 009-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 09/05/2024 -

Publicada: 02/06/2024)

Sobre el supuesto de discriminación del trabajador por ejercicio de la libertad sindical

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 009-2024-SUNAFIL/TFL</p> <p>(Considerandos 6.28, 6.29, 6.30, 6.33 y 6.34)</p>	<p>Sobre el supuesto de discriminación del trabajador por ejercicio de la libertad sindical</p>	<p>La decisión del empleador de no otorgar a los trabajadores sindicalizados el incremento remunerativo en su jornal, se basó solo en su condición de afiliado a dicha organización, es decir, en el ejercicio de su libertad sindical positiva. El argumento de la impugnante alegando que no podría hacerse extensivo este beneficio al no haberse obtenido a través de un convenio colectivo no resulta razonable, pues se ha verificado que dicho incremento sí fue otorgado a los trabajadores afiliados a los otros dos sindicatos de las mismas características.</p> <p>De esta forma, a fin de evitar la afectación de un derecho fundamental, como es el ejercicio de la libertad sindical positiva, el Tribunal de SUNAFIL considera que debe existir una mayor justificación por parte de los empleadores sobre el motivo por el cual no correspondería extender los beneficios laborales obtenidos por convenios colectivos a trabajadores no afiliados a una organización sindical minoritaria en particular.</p> <p>Para el Tribunal, los trabajadores sindicalizados debieron percibir el mismo incremento remunerativo, máxime si el empleador no acreditó con medios probatorios pertinentes cuáles eran los criterios objetivos que justificasen dicha diferencia remunerativa. Por lo tanto, quedó corroborado que existió un trato desigual en contra de los trabajadores afectados, incurriendo la impugnante en una discriminación por motivo sindical.</p> <p>Por consiguiente, al verificarse que se está ante un tipo de comportamiento discriminatorio que alude a una discriminación directa que incide en un motivo prohibido, se aplicará el contenido del artículo 48.1-C19 del RLGIT. Así, esta Sala considera que los casos de discriminación salarial que se basen comprobadamente en motivos prohibidos bajo actos u omisiones de discriminación directa o indirecta deben ser tratados con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor, situación que ha sucedido en el presente caso, al evidenciarse que el motivo de discriminación se basó en el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores afiliados.</p> <p>De acuerdo con lo señalado precedentemente, la impugnante no logró acreditar una causa objetiva y razonable que justifique su actuar, al no hacer extensivo el incremento remunerativo a los trabajadores afiliados al Sindicato. Por lo tanto, al no existir una justificación clara y precisa para que los trabajadores afectados no percibieran dicho incremento, se quebrantó el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, advirtiéndose la discriminación directa por motivos del ejercicio de su libertad sindical, al no otorgárseles el incremento remunerativo que les correspondería percibir.</p>

3. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 010-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 20/05/2024 - Publicada: 02/06/2024)

Sobre los acuerdos desmaterializados a través de plataformas digitales en el adelanto o fraccionamiento de vacaciones

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 010-2024-SUNAFIL/TFL</p> <p>(Considerandos 6.20, 6.23, 6.26, 6.27, 6.28, 6.32, 6.33 y 6.34)</p>	<p>Sobre los acuerdos desmaterializados a través de plataformas digitales en el adelanto o fraccionamiento de vacaciones</p>	<p>El artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713, establece que a “solicitud escrita del trabajador, el disfrute del período vacacional puede ser fraccionado”, es decir, que la solicitud no es aprobada automáticamente, sino que es necesario un “acuerdo escrito entre las partes”. Se deduce, entonces, de la legislación vigente, que la anuencia del empleador es indispensable para que un trabajador pueda hacer uso del goce vacacional.</p> <p>Es responsabilidad de los empleadores y de la Administración Pública utilizar los medios digitales garantizando los derechos de los trabajadores y en estricta observancia de la legislación vigente. Condición que, a criterio de la Sala, se ha cumplido en el caso en que los trabajadores proponen unas fechas determinadas y la empresa las aprueba. En este caso, se emplea un mecanismo que hasta donde puede observarse, da cuenta de que la manifestación de voluntad del trabajador no se encuentre afectada por vicio, dolo o intimidación, y que, al goce de vacaciones, haya precedido un procedimiento que da lugar a la posibilidad del acuerdo exigido por ley, lo que es plasmado en la solicitud que presenta el trabajador en la plataforma digital y en la respuesta de la división de Recursos Humanos.</p> <p>Teniendo en cuenta lo expuesto, se observa que esta situación también ha concurrido en el presente procedimiento, puesto que la empresa ha podido demostrar que su Sistema de Gestión Vacacional (SGV) contiene acuerdos desmaterializados que plasman la voluntad de las partes intervinientes, sin que una pueda alterar la de la otra, las cuales constan en un registro en el que se pueden identificar claramente las fechas de inicio y fin de vacaciones, así como el periodo laboral al que corresponden.</p> <p>Si bien es cierto que aún no existe una norma que expresamente regule esta figura en el ámbito laboral, el Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, permite concluir su validez y legitimidad porque los principios que inspiran el procedimiento administrativo sirven de “criterio interpretativo para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general, y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo”.</p>

3. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 010-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 20/05/2024 -

Publicada: 02/06/2024)

Sobre los acuerdos desmaterializados a través de plataformas digitales en el adelanto o fraccionamiento de vacaciones

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 010-2024-SUNAFIL/TFL</p> <p>(Considerandos 6.20, 6.23, 6.26, 6.27, 6.28, 6.32, 6.33 y 6.34)</p>	<p>Sobre los acuerdos desmaterializados a través de plataformas digitales en el adelanto o fraccionamiento de vacaciones</p>	<p>En aplicación del principio de presunción de veracidad, las normas vigentes no excluyen los medios informáticos para plasmar la voluntad de las partes y, con las nuevas tecnologías, ese consentimiento es viable en el SGV implementado por la empresa. Mas bien, no se ha observado que el administrado haya impuesto el goce de vacaciones a trabajadores que no estaban de acuerdo con el fraccionamiento, ni que el empleador sea quien active el derecho a gozar de ese beneficio en estos casos.</p> <p>Es importante rescatar que no puede deducirse una regla general válida para todo el tipo de prácticas que pudieran darse a propósito de un programa de vacaciones del tipo que se ha presentado en este expediente, pero lo cierto es que la inspección del trabajo, como el procedimiento sancionador, deben evaluar elementos que permitan determinar si este tipo de prácticas cumplen o no con ponderar adecuadamente los intereses de los empleadores con los derechos a los trabajadores.</p> <p>Entre otros elementos que la investigación debiera recoger, se encuentran el hecho de que la plataforma a través de la que se hagan las invitaciones a fraccionar vacaciones y los registros de las solicitudes respectivas sea una de carácter accesible, de uso rutinario para sus usuarios trabajadores y que además, tengan un tiempo razonable para poder adoptar medidas que maximicen la posibilidad de que puedan adecuar su vida familiar y personal respecto a los periodos de vacaciones fraccionadas propuestas, y que puedan buscar asesoramiento -a través de la empresa, de alguna organización sindical o de manera externa- sobre el propio fraccionamiento o sobre la denegatoria a la propuesta del empleador, lo que, desde luego, en ningún caso debiera significar el riesgo a ser objeto de represalia alguna. Estos elementos deben ser tomados en cuenta por los inspectores al momento de analizar los casos donde se adopten medidas empresariales que faciliten el adelanto o fraccionamiento de vacaciones a través de plataformas informáticas, a fin de observar que cumpla con los límites de ejercicio extrínsecos al poder de dirección, como son los derechos fundamentales de los trabajadores.</p>

4. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 011-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 28/05/2024 -

Publicada: 05/06/2024)

Sobre el principio de tipicidad y debida motivación para la determinación de responsabilidad administrativa por parte de la autoridad administrativa

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 011-2024-SUNAFIL/TFL</p> <p>(Considerandos 6.11, 6.12, 6.14, 6.24 y 6.35)</p>	<p>Sobre el principio de tipicidad y debida motivación para la determinación de responsabilidad administrativa</p>	<p>En estricto sentido, la marcación ex post del horario de trabajo no implica que, de forma necesaria, deba concluirse que se ha vulnerado el contenido imperativo de las obligaciones de registro ordenadas al empleador en el Decreto Supremo N° 004- 2006-TR. En efecto, en ejercicio de su facultad fiscalizadora, el empleador puede determinar qué trabajadores han incumplido el deber de completar el registro diario y ordenar las rectificaciones correspondientes, bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad, dentro de una inmediatez exigible que denote un comportamiento diligente respecto del deber jurídico establecido por la legislación laboral.</p> <p>Así, no se aprecian razones suficientes por las que se establezca que las “omisiones” en el registro no puedan ser “justificadas” por medio de un mecanismo digital como el implementado por este empleador para gestionar sus relaciones laborales. Tampoco se observa que la Administración del Trabajo haya cumplido, en este caso, con motivar el por qué el uso de este recurso tecnológico resulta insuficiente para los fines normativamente impuestos sobre el registro del ingreso y salida de los trabajadores, el control del tiempo de trabajo y el respeto del tiempo de descanso del personal. En consecuencia, no se advierte una debida motivación que permita desvirtuar el principio de presunción de licitud, de modo suficiente.</p> <p>En este caso, la conducta que se atribuye a la impugnante es: inconsistencias en el registro de marcado y, las omisiones en el ingreso y salida de trabajadores. Sin embargo, conforme con el principio de tipicidad es importante determinar que el tipo sancionador previsto en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT prevé taxativamente como infracción muy grave: “No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo”. Es decir, se reprime a:</p> <ul style="list-style-type: none">i. La ausencia del mecanismo de control del tiempo de trabajo que la ley laboral ordena al empleador a implementar y llevar con diligencia;ii. Los comportamientos fraudulentos y abusivos por los que se afecta la veracidad del tiempo de trabajo inscrito jornada tras jornada, en la que un ejercicio desviado del poder privado afecta la verdad material en un registro privado de suma importancia <p>Es imperativo recalcar que las instancias del sistema responsables de la tramitación del procedimiento administrativo sancionador deben garantizar que la motivación comprenda todas las alegaciones de los administrados que resulten pertinentes para el análisis material y formal de la imputación efectuada (pudiendo descartarse argumentos temerarios, de mala fe o meramente insustanciales), lo que resulta necesario para una valoración adecuada de los fundamentos de hecho y de derecho en un caso particular. Asimismo, es preciso sustentar adecuadamente la aplicación, interpretación o integración normativa que corresponda a la absolución de las alegaciones planteadas por los administrados que cumplan con ser razonablemente relevantes en la discusión jurídica que un recurso administrativo o escrito de descargos pueda proponer, conforme a los precedentes o jurisprudencia constitucionalmente aplicables a cada caso.</p>

5. SENTENCIA DEL EXPEDIENTE N° 01301-2023-PA/TC

Reglas para el otorgamiento de renta vitalicia por enfermedad profesional con arreglo al Decreto Ley 18846 y pensión de invalidez de conformidad con la Ley 26790

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>Sentencia del EXP. N° 01301-2023-PA/TC</p> <p>(Fundamento 36)</p>	<p>Reglas para el otorgamiento de renta vitalicia por enfermedad profesional y pensión de invalidez del trabajador minero</p>	<p>Regla Sustancial 1: Precisando el alcance del precedente establecido en el fundamento 26 de la sentencia emitida en el Expediente 02513-2007-PA/TC, se establece que la presunción del nexo de causalidad entre la enfermedad profesional de neumoconiosis-silicosis y la labor del asegurado demandante no solo comprende a los trabajadores que realizaron labor extractiva de minerales y otros materiales en el interior de mina o en mina de tajo abierto, sino también a todo trabajador minero que realizó diversas labores de apoyo a la actividad extractiva en interior de mina o mina de tajo abierto, por un tiempo prolongado. Asimismo, comprende a los trabajadores mineros que hayan laborado en los centros de producción minera, siderúrgica y metalúrgica, conforme a dispuesto en los decretos supremos 029-89-TR y 354-2020-EF, aun cuando el empleador no hubiese especificado, en el certificado de trabajo, que el demandante realizó actividades de alto riesgo.</p> <p>Regla Sustancial 2: Adicionalmente a lo establecido en el precedente vinculante emitido en la Sentencia 02513-2007-PA/TC, se presume el nexo de causalidad entre la enfermedad profesional de neumoconiosis y las labores de alto riesgo de fundición de hierro y acero y de fundición de metales no ferrosos, previstas en el anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA, siempre y cuando se hayan realizado durante un tiempo prolongado, aun cuando el empleador no hubiese especificado, en el certificado de trabajo, que el demandante realizó actividades de alto riesgo.</p> <p>Regla Sustancial 3: Adicionalmente a lo establecido en el precedente vinculante emitido en la Sentencia 02513-2007-PA/TC, se presume el nexo de causalidad entre la enfermedad profesional de hipoacusia y las labores de alto riesgo de fundición de hierro y acero y de fundición de metales no ferrosos, previstas en el anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA, siempre y cuando se hayan realizado durante un tiempo prolongado, aun cuando el empleador no hubiese especificado, en el certificado de trabajo, que el demandante realizó actividades de alto riesgo.</p> <p>Regla Sustancial 4: Cuando exista duda respecto a la veracidad del vínculo laboral que alega el asegurado demandante, se solicitará la información pertinente al empleador y, en el caso de haber laborado para una empresa tercerizadora, tanto a esta como a la empresa principal.</p> <p>Regla Sustancial 5: Cuando los demandantes anexas a su demanda certificados médicos que datan de más de diez años de antigüedad y no se encuentren debidamente sustentados en exámenes auxiliares, suscritos por médicos autorizados, se aplicará las reglas sustanciales 3 y 4 del precedente vinculante Osoreo Dávila (Expediente 05134-2022-PA-TC).</p>

5. SENTENCIA DEL EXPEDIENTE N° 01301-2023-PA/TC

Reglas para el otorgamiento de renta vitalicia por enfermedad profesional con arreglo al Decreto Ley 18846 y pensión de invalidez de conformidad con la Ley 26790

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>Sentencia del EXP. N° 01301-2023-PA/TC</p> <p>(Fundamento 36)</p>	<p>Reglas para el otorgamiento de renta vitalicia por enfermedad profesional y pensión de invalidez del trabajador minero</p>	<p>Regla Sustancial 6: Los asegurados que aleguen sufrir de hipoacusia deberán anexar a sus demandas, como exámenes auxiliares, dos audiometrías informadas por un otorrinolaringólogo, a partir del décimo día hábil de publicada la presente sentencia. Si aducen padecer de pneumoconiosis deberán presentar, al menos, una placa de rayos X informada por el especialista, conforme a la Regla 2 del precedente vinculante Osorez Dávila. En caso de no hacerlo, las demandas serán calificadas como improcedentes.</p> <p>Regla Sustancial 7: Ante el estado de cosas inconstitucional respecto a la implementación de comisiones médicas calificadoras de enfermedades profesionales a nivel nacional, resulta inaplicable la exigencia establecida en la Resolución Ministerial 069-2011/MINSA, Documento Técnico: "Evaluación y Calificación de la Invalidez por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales", en cuanto al empleo estricto de la "Clasificación Internacional Radiológica de OIT-2000"20, en aquellos hospitales que no cuenten con especialistas, debidamente capacitados según las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p> <p>Regla Sustancial 8: Los gastos de pasajes, hospedaje y viáticos que requiera el asegurado, y de ser el caso, el acompañante, deberán ser cubiertos directamente por las aseguradoras, durante el tiempo necesario para realizar los exámenes médicos, y no será admisible el sistema de reembolso. Las aseguradoras, tanto la Oficina Nacional de Pensiones (ONP) como las empresas privadas, deberán enviar al INR (Instituto Nacional de Rehabilitación), en un plazo no mayor de seis días hábiles, contados desde el día siguiente de notificado el decreto que ordena la nueva evaluación médica, el expediente administrativo completo del demandante, referido a sus antecedentes médicos, y notificarán a la instancia judicial que haya ordenado la evaluación. Asimismo, las aseguradoras deberán abonar el costo de la evaluación médica dentro de los cinco días hábiles de haber sido notificados por el INR. En caso de no hacerlo e impedir así que se realice la evaluación médica definitiva en el INR, se presumirá que el actor padece de la enfermedad que alegue.</p> <p>Regla Sustancial 9: Los certificados médicos presentados por las aseguradoras demandadas emitidos por las EPS, a que se refiere la Regla sustancial 3 del precedente vinculante Osorez Dávila (Expediente 05134-2022-PA-TC), sólo podrán contradecir el certificado médico presentado por el demandante si es que este fue evaluado, presencialmente, por médicos especialistas en la enfermedad profesional invocada y adjuntando los exámenes auxiliares pertinentes.</p> <p>Regla Sustancial 10: Los trabajadores que desempeñen actividades administrativas no están comprendidos en los nuevos supuestos de presunción del nexo de causalidad establecidos en las reglas sustanciales 1, 2 y 3, por lo que están en la obligación de acreditar el nexo de causalidad, siempre y cuando hayan realizado labores de alto riesgo, comprendidas en el anexo 5 del Decreto Supremo 009-97-SA.</p> <p>Regla Procesal: Los criterios establecidos en esta sentencia serán de aplicación inmediata, desde el día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano, a todos los procesos de amparo que se encuentren en trámite, por ser más beneficiosos para el asegurado, en virtud del principio pro persona o pro homine.</p>

6. SENTENCIA DEL EXPEDIENTE N° 04818-2022-PA/TC

Sobre el incremento de la remuneración de los trabajadores no sindicalizados

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>Sentencia del EXP. N° 04818-2022-PA/TC</p> <p>(fundamentos 6, 9, 10 y 13)</p>	<p>Sobre el incremento de la remuneración de los trabajadores no sindicalizados</p>	<p>Cabe recordar que, en la sentencia recaída en el Expediente 00008-2005-PI/TC el Tribunal dejó establecido que la libertad sindical tiene una dimensión individual o <i>intuitu personae</i>, cuyo objeto es proteger el derecho del trabajador a constituir un sindicato, a afiliarse o no afiliarse a él tal como ha sido establecido en el artículo 1.2 del Convenio N.º 98 de la OIT; por lo que en atención a ello los obreros sindicalizados estaban facultados para optar voluntariamente por la desafiliación como miembros de un sindicato. No se ha demostrado que tal situación haya obedecido al incremento salarial de los trabajadores no sindicalizados; más aún se desvirtúa tal afirmación de la parte demandante si se ha podido corroborar que los trabajadores sindicalizados también han obtenido los mismos incrementos en sus remuneraciones.</p> <p>En tal sentido, respecto a la presunta vulneración del derecho a la igualdad, debemos advertir que no se acredita dicha alegación, por cuanto de autos se constata que a los trabajadores afiliados al sindicato demandante se les otorgó incrementos salariales de S/ 1.79 desde el 1 de junio de 2017, y de S/ 2.10 desde el 1 de junio de 2018, 1 de junio de 2019 y 1 de junio de 2020, conforme se desprende de los convenios colectivos 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021, respectivamente. Y de lo expuesto por las propias partes del proceso se verifica que a los trabajadores no afiliados al sindicato demandante, también se les otorgó los mismos incrementos remunerativos en cada uno de los citados años (en el año 2017 la suma de S/ 1.75, en el 2018 el monto de S/ 2.10, en el año 2019 la suma de S/ 2.10 y finalmente en el año 2020 el monto de S/ 2.10), con efectividad al 1 de marzo de cada año antes citado, es decir, con anterioridad a la vigencia de los convenios colectivos suscritos por el sindicato demandante y la empresa demandada, por lo que debemos concluir que el sindicato accionante no ha acreditado que la emplazada haya actuado con un trato discriminatorio respecto de ninguno de sus trabajadores, sindicalizados o no.</p> <p>Es oportuno precisar que, mediante el documento denominado "Política de Compensaciones (OBREROS 2017", la demandada estableció unos mecanismos y requisitos que como empresa tendría en cuenta para aprobar incrementos remunerativos o mejoras salariales a los obreros. Así, debía verificar factores como conocimientos, experiencia, medio de trabajo, riesgos de accidente, entre otros. Asimismo, se consignan aspectos como promociones de los trabajadores por responsabilidad en un puesto de mayor categoría, aumentos por tratarse de personal calificado y otros ítems. De ello se puede advertir que en el incremento que la empresa demandada realiza a los trabajadores no afiliados al sindicato tendría en cuenta los aspectos y factores determinados en el referido documento interno de la entidad emplazada, mientras que en el caso de los trabajadores afiliados al sindicato el incremento señalado supra se concretaría en virtud de la negociación colectiva llevada a cabo entre el sindicato demandante y la empresa emplazada.</p>

6. SENTENCIA DEL EXPEDIENTE N° 04818-2022-PA/TC

Sobre el incremento de la remuneración de los trabajadores no sindicalizados

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>Sentencia del EXP. N° 04818-2022-PA/TC</p> <p>(fundamentos 6, 9, 10 y 13)</p>	<p>Sobre el incremento de la remuneración de los trabajadores no sindicalizados</p>	<p>En el caso de autos, se advierte que la emplazada no ha dificultado los procesos de negociaciones colectivas 2017, 2018, 2019 y 2020, toda vez que las negociaciones concluyeron en convenios colectivos y en todos ellos se otorgó incrementos remunerativos a los trabajadores agrupados en el sindicato demandante, en monto igual o superior al otorgado a los trabajadores no afiliados a la citada organización sindical, conforme se advierte de los convenios colectivos 2017, 2018, 2019 y 2020.</p> <p>Asimismo, de los convenios colectivos celebrados desde el año 2017 hasta el 2020 se puede corroborar que, además de los incrementos remunerativos a los trabajadores afiliados al sindicato durante dichos años, estos también gozaban de otros beneficios económicos y laborales productos de la negociación colectiva, con lo cual se desvirtúa que exista vulneración del derecho a la negociación colectiva derivado del incremento salarial establecido por la demandada a los trabajadores no afiliados al sindicato.</p> <p>Por otro lado, de los medios probatorios obrantes se advierte que la empresa emplazada decidió otorgar unos incrementos remunerativos a los trabajadores no afiliados a inicios del mes de abril de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, mientras que los pliegos de reclamos se presentaron el 18 de abril de 2017, el 12 abril de 2018, el 22 de abril de 2019 y el 20 de abril de 2020.</p> <p>Así las cosas, se concluye que la empresa no otorgó dichos incrementos remunerativos durante los procesos de negociación colectiva de los citados años, sino en fecha anterior a la presentación de todos y cada uno de los pliegos de reclamos antes mencionados, por lo que en el presente caso no se acredita la violación del derecho a la negociación colectiva, conforme se alega en la demanda.</p>

Cualquier duda o comentario que tenga en relación con los Precedentes Vinculantes que hemos resumido en esta presentación, agradeceremos nos las hagan llegar a la siguiente dirección electrónica: estudio@gydabogados.com



**GÁLVEZ &
DOLORIER**
ABOGADOS