

FACULTAD DE  
DERECHO Y  
CIENCIAS POLÍTICAS



Carrera de Derecho Y Ciencias Políticas

**“DERECHOS DE LOS TRABAJADORES  
SINDICALIZADOS VULNERADOS POR EL PAGO  
DEL ‘BONO DE INCENTIVO A LA ARMONÍA Y  
PAZ LABORAL’ EXCLUSIVAMENTE A LOS  
TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS DE UNA  
COMPAÑÍA MINERA DE CAJAMARCA, EN 2018”**

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

Autor:

Ulices Esdumer Martos Machuca.

Asesor:

Dr. Henry Silva Trujillo

Cajamarca - Perú

2020

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Dr Henry Silva Trujillo, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de **DERECHO**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- **Martos Machuca, Ulices Esdumer.**

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: **“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”** para aspirar al título profesional de: **ABOGADO EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS** por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

---

Ing. /Lic./Mg./Dr. Henry Silva Trujillo  
Asesor

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: **Martos Machuca Ulices Esdumer** para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS VULNERADOS POR EL PAGO DEL “BONO DE INCENTIVO A LA ARMONÍA Y PAZ LABORAL” EXCLUSIVAMENTE A LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS DE UNA COMPAÑÍA MINERA DE CAJAMARCA, EN 2018”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y  
Apellidos  
Jurado  
Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y  
Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y  
Apellidos  
Jurado

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## DEDICATORIA

A mí familia, fuente de inspiración y apoyo incondicional para la culminación de este anhelo.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## AGRADECIMIENTO

A la organización sindical de la cual formo parte, por toda la información brindada para la ejecución de esta investigación y por ser forjadora de conocimiento y experiencia en mi diaria lucha por la igualdad de los trabajadores.

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS.....</b>	<b>2</b>
<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS .....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>10</b>
1.1. Realidad problemática .....	10
1.2. Formulación del problema.....	44
1.3. Objetivos.....	44
1.4. Hipótesis .....	45
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....</b>	<b>46</b>
2.1. Tipo, diseño y método de investigación .....	46
2.2. Población y muestra .....	49
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos .....	55
2.4. Procedimiento de análisis de datos.....	55
2.5. Aspectos éticos. ....	56
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>57</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>120</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>138</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>148</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación de sentencias judiciales definitivamente firmes que conforman la población de estudio .....	49
Tabla 2. Relación de sentencias judiciales definitivamente firmes que conforman la muestra de estudio.....	53

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar cuáles son los derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018. La presente es una investigación básica, descriptiva, cualitativa, de carácter documental y jurídica. Su diseño es no experimental-transversal, se aplicó el método analítico como método general y se utilizaron algunos métodos específicos de las ciencias jurídicas como el método dogmático y la hermenéutica. La población estuvo conformada por veinte (20) sentencias definitivamente firmes que ponen fin a las acciones judiciales intentadas por los trabajadores sindicalizados en reclamo del bono antes mencionado, de las cuales se seleccionaron diez (10) en un muestreo no probabilístico a conveniencia. Los resultados permiten concluir que los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultaron vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” realizado exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca en 2018, son el derecho de igualdad, de no discriminación y de libertad sindical de los trabajadores contemplados en el ordenamiento jurídico peruano, comprobando así la hipótesis de la investigación.

**Palabras clave:** Igualdad, no discriminación, libertad sindical, incentivos, compensaciones salariales



## ABSTRACT

The objective of this investigation is to determine which are the rights of unionized workers violated by the payment of the “Peace and Harmony Incentive Bonus 2017” exclusively to non-unionized workers of a mining company in Cajamarca, in 2018. The present it is a basic, descriptive, qualitative, documentary and legal research. Its design is non-experimental-transversal and the analytical method applied as a general method, and some specific methods from the legal sciences used, such as the dogmatic method and hermeneutics. The population was made up of twenty (20) definitively final judgments that put an end to the legal actions attempted by unionized workers in claiming the bonus, of which ten (10) were selected in a non-probabilistic convenience sampling. The results allow us to conclude that the rights of unionized workers that were violated by the payment of the “Peace and Harmony Incentive Bonus, 2017” performed exclusively to non-unionized workers of a mining company in Cajamarca in 2018, are the right to equality, of non-discrimination and freedom of association of workers contemplated in the Peruvian legal system, thus verifying the hypothesis of the investigation.

**Key words:** Equality, non-discrimination, freedom of association, incentives, salary compensation

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Hoy en día los trabajadores en una relación de trabajo de tipo formal, pueden ser remunerados de dos maneras, bien a través de una remuneración fija percibiendo en muchos casos el salario como la única retribución, o a través de una remuneración variable, en la que se incluyen otro tipo de compensaciones como incentivos a la motivación, a la satisfacción laboral y al desempeño que puedan redundar en mejoras en la productividad y por ende hagan que las organizaciones sean más competitivas.

En tal sentido, se ha señalado que es relevante que las organizaciones establezcan los perfiles de los cargos de la empresa con determinación de los elementos descriptivos del mismo y que analice las variables que permiten conocer las responsabilidades de cada puesto de trabajo, el esfuerzo físico e intelectual que implica, las condiciones en las que esta se desarrolla, como aspectos que son necesarios tomar en cuenta al momento de establecer las remuneraciones, así como también al momento de establecer aumentos, incentivos económicos o extraeconómicos, siendo recomendable igualmente, establecer políticas diáfanos para el pago de tales incentivos, fundamentadas en criterios de equidad entre todos los trabajadores, en función de los méritos de cada uno.

En tal sentido, Torres (2019) señala que entre las acciones necesarias dentro de toda organización en relación a su política de compensaciones es establecer herramientas técnicas mediante métodos salariales, como el método de evaluación por puntos, que llevan a conocer el nivel de equidad interna de cada uno de los cargos de la organización, pues un cargo al estar en inequidad interna negativa podría entrar en

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

riesgo de alta rotación y desmotivación, al determinar técnicamente el trabajador que se le está remunerando menos de lo que se le debería pagar.

Con relación a lo anterior, si bien se reconoce que las diferencias compensatorias pueden generar problemas de desmotivación, de alta rotación laboral, de insatisfacción laboral (Torres, 2019), o de fallas en el desempeño (Medina, 2018), se considera que este no es el problema más grave ante el pago de compensaciones inequitativas, por el contrario, se alerta sobre la existencia de una problemática de mayor gravedad, representada por el quebrantamiento de derechos fundamentales, tales como el derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la libertad sindical, especialmente, en aquellos casos en los que tales compensaciones se pagan con el deliberado propósito de beneficiar a trabajadores no sindicalizados en desmedro de los derechos de los trabajadores sindicalizados, lesionando por ende a la afiliación sindical positiva como atributo de la referida libertad sindical.

En la actualidad nadie discute el carácter de derechos fundamentales de la igualdad, no discriminación y de la libertad sindical entre otros derechos de amplia visibilidad en el Derecho del Trabajo y con connotado reconocimiento en tratados y convenios internacionales y en el sistema peruano, específicamente en la Constitución Política, cuando en el artículo 2.2 señala que “Todos tienen derecho a la igualdad ante la ley, en consecuencia, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole; asimismo, en el artículo 28, el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautela su ejercicio democrático y garantiza la libertad sindical, sin embargo, no obstante el reconocimiento en favor de los trabajadores de estos derechos -

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

igualdad, no discriminación y libertad sindical-, entre otro número importante de derechos fundamentales de carácter laboral, en la actualidad los mismos siguen enfrentando múltiples problemas en cuanto al ejercicio de los mismos, en virtud del quebrantamiento por acciones inequitativas ejecutadas por las empresas al momento de fijar políticas de incentivos y de efectuar el pago de compensaciones salariales.

Tal es el caso de la empresa minera objeto del presente estudio, que al momento de la celebración del convenio colectivo que regiría en el período 2017-2020 con los representantes de una de las organizaciones sindicales (minoritaria) que hacen vida dentro de dicha organización empresarial, convino en pagar un “Bono por Cierre del Convenio Colectivo” por la cantidad de quince mil con cincuenta soles (15.050 S), sin embargo, en el año 2017 de manera unilateral concedió a los trabajadores no sindicalizados un bono compensatorio que denominó “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” por una cantidad superior a la cancelada a los trabajadores sindicalizados, específicamente por la cantidad de S.15.120, generando controversias ya que los trabajadores sienten vulnerados sus derechos de igualdad, no discriminación y libertad sindical, que han traído como consecuencia que hayan acudido por ante los organismos jurisdiccionales con competencia en materia laboral en reclamo de los mismos, siendo la respuesta de la compañía demandada al momento de contestar la demanda, que el incentivo cancelado a los trabajadores no sindicalizados tuvo por objeto compensar las diferencias remunerativas que se produciría entre el personal no afiliado a ninguna organización sindical -que no recibiría incentivo alguno por no estar afiliado a ningún sindicato- y el personal sindicalizado que recibirían las bonificaciones acordadas por el cierre del pliego o convenio por el hecho de pertenecer al mismo, en consecuencia, en opinión de la empresa bajo análisis, no se estaría

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

incurriendo en discriminación o desigualdad alguna, por el contrario se estaba protegiendo el derecho a la igualdad de los trabajadores no sindicalizados.

Es por estas razones que, la presente investigación se propuso determinar los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” realizado exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca en 2018, lo que implicó el análisis de la figura de los bonos o compensaciones a la luz de la doctrina, el pago de estos bonos en el contexto de la legislación peruana, el contenido del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales minoritarias de dicha empresa según el criterio del Tribunal Constitucional y la vulneración de estos derechos por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral, 2017” según el criterio de juzgados con competencia en materia laboral que conocieron de acciones derivadas del pago de este a los trabajadores no sindicalizados.

### **1.1.1. Antecedentes de la investigación**

#### **A. Antecedentes internacionales.**

Como antecedentes de carácter internacional, que constituyen fundamentos teóricos de la presente investigación, se pueden citar a los autores siguientes:

Rojas, (2017) en su investigación “*Los derechos de libertad sindical en la Constitución Chilena*” partiendo del fundamento general de la libertad sindical y del contenido de los derechos que lo integran y de la evolución que ha tenido en los diversos textos constitucionales chilenos, analiza las diversas

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

posiciones de la doctrina laboralista respecto de la cobertura constitucional de los derechos de libertad sindical y el contenido de estos derechos en el texto constitucional, así como la eficacia y vigencia de estos derechos en el sistema de relaciones laborales, al final se plantea algunas hipótesis con las que pretende explicar la limitada eficacia de los derechos de libertad sindical en el sistema jurídico chileno según su opinión.

Villegas. (2017). En su investigación realizada en Chile para optar al grado de Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, titulada *“La extensión de beneficios en acuerdo individual y la vulneración a la libertad sindical”*, se propuso como objetivo, determinar el alcance del artículo 289 letra h) inciso 2º del Código del Trabajo de esa nación sudamericana, que viene a legitimar los acuerdos individuales entre el empleador y el trabajador bajo ciertas condiciones o requisitos, partiendo de las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, que será objeto de dicho acuerdo. Igualmente, realiza una exégesis de esa norma, comparativamente con los artículos 322 del Código del Trabajo –relativo a la extensión de beneficios acordados en el convenio colectivo y el artículo 289.h *eiusdem*, regulatorio de las costumbres antisindicales del empleador, con el propósito de precisar las sanciones aplicables al patrono por realizar estas prácticas antisindicales. Del análisis realizado, concluye que en los casos en que el patrono cumpla con los elementos consagrados en dicha norma, estará legitimado para celebrar acuerdos individuales con trabajadores no afiliados basado sobre remuneraciones o sus incrementos, bajo ciertos parámetros

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

fundamentados en competencias, habilidades o destrezas que redunden en la productividad o responsabilidad de dicho trabajador.

Fernández, (2013). *“El derecho fundamental a la igualdad laboral. Jurisprudencia constitucional”*. Para este autor el derecho a la igualdad es una conquista de la Constitución política colombiana de 1991, el cual ha tenido un desarrollo jurisprudencial importante junto con la protección de las relaciones laborales, estipuladas en el artículo 53 de la misma Carta Magna, y con el cumplimiento de los tratados internacionales. La investigación presenta un breve panorama de la jurisprudencia dictada por la Corte Constitucional colombiana, en diversos temas como la protección a los trabajadores individuales o sindicalizados. Hace mención a una herramienta metodológica que ha desarrollado la Corte para determinar si se vulnera el derecho a la igualdad, como es el test de proporcionalidad integrado, cuyo origen es europeo y norteamericano pero que ha tenido un particular ejercicio en ese país. En el test, el análisis ha pasado de ser eminentemente lógico a ser axiológico, con el fin de establecer si la diferencia de trato establecida por el legislador en la norma, tiene una justificación a la luz de la Constitución. Concluye que dada la versatilidad de respuestas a que puede llegar el juez constitucional en la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos, en este caso el de la igualdad laboral las respuestas que arroja el test son múltiples.

López y D´avalos (2015) realizaron una investigación con fundamento en la legislación colombiana, a la que denominaron *“El contrato sindical: ¿un*

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

*beneficio para el afiliado o una figura de intermediación y afectación de derechos laborales?* En la misma brindan un análisis jurídico del contrato sindical y su transformación a raíz de la promulgación en ese país del Decreto 1429 en el año 2010, que llevaría a alterar los fines previstos por el legislador colombiano. Dicha investigación hace un análisis de la figura del contrato sindical, asimismo señala las distintas posiciones jurisprudenciales y doctrinarias sobre una presunta relación laboral entre el sindicato y el afiliado, proponiendo al final de dicha investigación, la tesis de que el contrato sindical es una figura de intermediación laboral que vulnera y burla los derechos de los trabajadores afiliados al mismo.

Suárez y Fonseca (2014). En la tesis titulada *“Acompañamiento jurídico e investigativo de los derechos de los trabajadores en el Sindicato nacional de Empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales ‘SINEDIAN’ Subdirectiva Bucaramanga”*, presentada como requisito para optar al título de abogado en la Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga-Colombia, se planteó como objetivo general brindar apoyo jurídico legal al Sindicato antes mencionado, procurando fomentar mejores condiciones laborales y un mayor bienestar dirigidos a los trabajadores de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia, de acuerdo a las necesidades y conflictos que se puedan presentar en el ámbito laboral. Partiendo de la consideración de que de conformidad con el ordenamiento jurídico de ese país, a través de la Constitución Política aprobada en 1991, los sindicatos tienen asignada por mandato la función de propender e ir en búsqueda del bienestar de sus miembros o sindicalizados y generar mediante la unidad, la



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

suficiente fuerza y capacidad de negociación para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores, disminuyendo la brecha de desigualdad existente entre estos dos.

## **B. Antecedentes nacionales.**

Chiroque (2019), desarrolló una investigación a la que tituló *“La aplicación del artículo 32 del Decreto Ley 22342 y su incidencia en el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical”* para optar al título profesional de Abogado en la Universidad Privada del Norte, en su sede de Trujillo, en la que presenta un estudio del Decreto Ley N° 22343 “Ley de Promoción para la Exportación de Productos No Tradicionales”, dentro del marco de la justicia constitucional peruana y los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, planteando para ello un análisis en torno a la doctrina nacional e internacional, abordando con especial inquietud la evolución de las exportaciones no tradicionales desde la década de los 60, con la finalidad de determinar, en qué contexto se dictó la normatividad materia de investigación, para luego establecer si de su aplicación actual –conforme se halle en el sistema peruano- han vulnerado derechos laborales fundamentales, dada su incidencia directa vigente en determinados sectores económicos.

Beyá, (2019). En la investigación *¿Y ahora qué? la libertad sindical y el derecho empresarial de otorgar aumentos remunerativos: ¿Derechos irreconciliables y contrapuestos?* desarrollada a fin de obtener el grado de Abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú, aborda el problema

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

que se presenta con las acciones de los empresarios relacionadas con el otorgamiento de sumas a título de liberalidad a los trabajadores no sindicalizados con el pretexto de ayudar al ambiente de cordialidad, igualdad, paz y armonía, analizando la validez de estas liberalidades. En tal sentido, se pronuncia por la necesidad de que la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional desarrollen argumentos claros que les permita resolver las demandas que lleguen en relación a este tema. Asimismo, considera importante que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, particularmente considerando que su actual titular comparte esta postura, pueda revocar y cambiar el criterio plasmado en el Informe N° 081-2013-MTPE/2/14 que expresamente, ante una liberalidad del empleador, privilegia supuestamente la igualdad atentando contra la libertad sindical. Finalmente, considera que la Sunafil tiene una ineludible labor de fiscalización para sancionar estas prácticas antisindicales considerando la especial vulnerabilidad propia de los sindicalizados y la labor de fomento a la negociación colectiva que la Constitución estipula.

Meléndez y Núñez (2017) realizaron una investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú para optar al grado de Magister, titulada *“El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano”*, en la que realizan una labor de introspección en el sistema jurídico laboral vigente, a fin de determinar las posibilidades reales que este ofrece para el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical en una de sus expresiones: la negociación colectiva. En tal sentido, inician su trabajo estableciendo las bases de lo que ellos mismos declaran como filosofía e ideología

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

jurídica: el Estado Constitucional de Derecho. Desde este paradigma se da lectura al conjunto de normas que regulan la negociación colectiva de modo directo o sucedáneo. Del mismo modo, se repasan los datos actuariales que plantean una visión estadística del tema tratado, permitiendo contemplar la evolución o involución de la materia. La mixtura de los datos jurídicos y actuariales permite concluir en un estado deficiente en cuanto a la obligación de fomento de la negociación colectiva que detenta el Estado peruano, lo que los llevó a realizar algunas propuestas dirigidas a resolver las fallas susceptibles de mejora en el sistema, siempre orientados con el logro del objetivo inicial como es el fomento de la negociación colectiva.

Paredes, (2017), en su investigación *“Cuando la generosidad del empleador viola la libertad sindical: un caso de discriminación laboral por acción indirecta”* señala que la libertad sindical es un derecho reconocido tanto en la Constitución Política del Perú como en el Convenio 87 de la OIT ratificado por el Estado peruano. Sin embargo, se pregunta ¿qué pasaría si el uso de este derecho resultara siendo el manto que esconde un caso de discriminación laboral hacia los mismos trabajadores sindicalizados? En ese sentido, el autor, se pregunta si la decisión o la generosidad de empleador de extender a los trabajadores no sindicalizados, un beneficio estipulado en un convenio colectivo únicamente a favor de los trabajadores afiliados al sindicato negociante, resulta acorde con el derecho de igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución Política de Perú vigente. En tal sentido, cita la STC N° 00008-2005-PI/TC en la que el Tribunal Constitucional señala que la discriminación en materia laboral puede darse también por acción indirecta,

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

entendiendo por la conducta del empleador que forma una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida de la apariencia de lo constitucional, cuya intención y efecto perseguible, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

Monteblanco (2015). En su investigación *“La extensión de los Convenios Colectivos dentro de la negociación colectiva a nivel de la empresa”*, realiza una crítica a la aplicación de la legislación peruana de los convenios colectivos y sus efectos a nivel empresarial. En principio analiza la normativa laboral peruana y luego realiza una comparación con otras visiones laborales latinoamericanas, partiendo de la práctica generalizada en el país de extender ciertos beneficios remunerativos y otras mejoras laborales a trabajadores no sindicalizados. La investigación analiza la legalidad de dicha práctica a la luz de los principios constitucionales peruanos, sin dejar de lado los principios que justifican la existencia de las organizaciones sindicales, haciendo a la vez un análisis crítico de las diferentes posiciones asumidas por los órganos jurisdiccionales, considerando que lejos de fortalecer la precaria cultural sindical existente en la sociedad peruana, ha apostado por destruirla.

### **C. Antecedentes locales**

Guzmán (2020) en la investigación *“Efectos jurídicos de la extensión del convenio colectivo 2017-2020- a los trabajadores no sindicalizados al SITRACOMY - Cajamarca”*, realiza un análisis de los efectos que produce en los derechos de los trabajadores afiliados al sindicato, la extensión de los beneficios establecidos en la convención colectiva a los trabajadores no

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

sindicalizados. En tal sentido, realizó una investigación documental de tipo descriptiva, bajo un diseño no experimental, concluyendo que se vulnera la libertad sindical de los trabajadores y se incentiva la afiliación negativa, no existiendo la motivación para ejercer el derecho a la libre afiliación a alguna organización sindical, porque de igual manera el trabajador disfrutará los beneficios que estos conceden a sus afiliados por la conducta de la empresa.

### **1.1.2. Bases teóricas**

#### **1.1.2.1. Estado Constitucional de Derecho**

Hablar de Estado de Derecho supone que el poder está supeditado y regulado por el ordenamiento jurídico a fin de garantizar una sana y pacífica convivencia de sus conciudadanos, además de darle a estos la seguridad del respeto de sus derechos. La configuración del Estado de Derecho fue un triunfo para los individuos al ver el reconocimiento de sus derechos, sin embargo, luego se pasaría a una etapa de mayor consolidación de tales derechos. Es así, como luego de la Primera Guerra Mundial, se fue abriendo paso la aspiración de la existencia de una norma de carácter superior que estuviese realmente dotada de verdaderas garantías jurisdiccionales y fueron surgiendo algunos tribunales constitucionales en países europeos como España, Austria; pero no fue sino después de la Segunda Guerra Mundial, donde tales tribunales se consolidaron en mayor cantidad de países de ese continente, surgiendo el Estado Constitucional de Derecho.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

De esta manera, el Estado Constitucional de Derecho es visto, como etapa de tránsito del Estado Legislativo de Derecho (Ruiz, 2009) o como un etapa superior a este (Peces-Barba, 1999) y como tal, permitió dejar atrás el principio de la legalidad, que suponía el Estado de Derecho, y pasó a fundamentarse en la Constitución, como norma que tiene supremacía sobre las otras leyes cuya validez está contenida y depende precisamente de esa norma de superior jerarquía; estableciéndose dichas leyes con la idea de imponer límites y controles al ejercicio del poder y teniendo como fin último la garantía de los derechos fundamentales.

El Estado Constitucional de Derecho surgido, supone cuatro supuestos básicos, sin cuya existencia no se podría hablar de un verdadero Estado Constitucional de Derecho, que son: a) Imperio o prevalencia o del derecho, erigiendo a la Constitución como la norma fundamental; b) El equilibrio de los poderes públicos; c) la actuación de la Administración conforme a los principios constitucionales y legales, en consecuencia, existencia del control jurisdiccional; y, d) el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales, quienes se presentan como su objetivo y orientan los diferentes mecanismos políticos y jurídicos de actuación (Bustamante, 2018).

En este sentido, Ferrajoli (2002) señala que los derechos fundamentales, desde los clásicos como la libertad hasta los derechos sociales representan vínculos sustanciales, no nada más formales, que

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

determinan la validez de las normas que se producen; constituyendo la razón de ser de “ese moderno artificio que es el Estado Constitucional de Derecho”. (Ferrajoli, 2002, p.8)

En atención a lo anterior, se puede señalar que el Estado Constitucional de Derecho se conforma por un conjunto de cuerpos normativos que aseguran la sujeción de todos los poderes a la ley, pero sobre todo a una norma suprema que les impone límites a sus decisiones en pro de tutelar y garantizar los derechos de los ciudadanos, que es la Constitución Nacional.

## **Derechos humanos y Derechos fundamentales. Definiciones**

### **Derechos humanos**

Son constructos jurídicos planteados en el derecho internacional para reconocer la existencia de una serie de derechos que responden a las características propias del ser humano y que le son inherentes. Como ya se ha señalado, luego de la segunda guerra mundial, la comunidad internacional advirtió la necesidad de proteger los derechos humanos con estándares mínimos, visiones que se consolidaron en los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos, unos universales enmarcados en la Organización de las Naciones Unidas y otros sistemas regionales que tienen su fundamento en convenciones y convenios regionales, existiendo el sistema europeo, el interamericano

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

y de más reciente data el sistema africano de protección de los derechos humanos.

En tal sentido, aun en la actualidad existen múltiples términos que pretenden dar cuenta de estos derechos que son inmanentes al hombre, mencionándose entre otros: derechos innatos, individuales, naturales, de la personalidad, del hombre y del ciudadano, derechos esenciales del hombre, entre otros. Términos estos que si bien es cierto no logran ofrecer la definición que se aspira, si permiten dar a entender y comprender que son derechos inherentes al ser humano, o “son derechos cuyo respeto, protección y promoción son indispensable para que cada ser humano, individualmente o en comunidad pueda desarrollar su proyecto de vida dignamente y en libertad”. (Ministerio de Justicia de Perú, 2013, p.14).

En relación a los derechos humanos, si se analizan desde una posición *iusnaturalista*, se podría decir que son derechos sin los cuales el hombre no puede reafirmar su personalidad, y por eso el Estado debe garantizar su protección, mientras que desde una visión *iuspositivista* son derechos humanos las facultades que la norma atribuye a una persona con carácter de fundamental, o aquellas facultades que según el momento histórico concretan la libertad, la igualdad y la dignidad humana, siempre que estén reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídico nacional e internacional.



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Ciertamente, cuando los derechos humanos, se positivizan, es decir, se consagran en una norma de rango internacional como los tratados, o en una norma nacional, generalmente de rango constitucional, surge su concepción como derechos fundamentales.

### **Derechos fundamentales.**

Si bien es cierto que los derechos fundamentales se consideran que nacieron en la Declaración de Virginia en 1776, positivados en un texto constitucional, el término no existió sino hasta la promulgación de la Ley Fundamental de Bonn de 1948, diferenciados de los derechos humanos (Villalón, 1989). En principio, estos derechos tuvieron solo una concepción subjetiva representada por el derecho individual de cada persona frente al Estado, a partir de la segunda posguerra se introduce de manera formal el término “derechos fundamentales” desde una visión o dimensión objetiva para hacer referencia a que estos constituyen una serie de principios y valores que conforman el sistema jurídico del Estado Constitucional de Derecho. (Bockenforde, 1993).

En ese sentido, Anzures-Gurría (2017) señala que, decir que los derechos fundamentales son principios y valores significa que son ideales que toda comunidad quiere lograr al considerarlos buenos en sí mismo, en consecuencia, se convierten en directrices de la Constitución y reglas para la actuación de todos los órganos del poder público.

En relación a estos derechos, Castillo (2010) señala:

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

De modo que con la expresión derechos fundamentales o derechos constitucionales se hace alusión a lo mismo: a la constitucionalización de una serie de exigencias humanas que, formuladas como bienes humanos, son debidos a la persona por ser tal. Está legitimado, por tanto, el empleo de una u otra expresión. (p.93).

En razón de lo anterior, el mismo autor Castillo (2010) señala que derechos fundamentales, son “derechos humanos constitucionalizados” (p.95), considerando que la legitimidad y validez de la constitucionalización de un derecho humano vienen a depender de que tanto se ajuste dicha norma a las exigencias del derecho humano. De tal forma, que el contenido constitucional de un derecho fundamental es su contenido esencial, es decir, el conjunto de atribuciones que el derecho otorga a su titular. (Castillo, 2010)

Alexy (1993) por su parte, considera que los derechos fundamentales son “derechos que están destinados, ante todo, a asegurar la esfera de la libertad del individuo frente a intervenciones del poder público; son derechos de defensa del ciudadano frente al Estado”. (p.419).

Por su parte el Tribunal Constitucional, ha señalado de manera reiterada que los derechos fundamentales tienen una vertiente tanto objetiva como subjetiva, ya que ellos constituyen los valores materiales de todo el sistema jurídico nacional, y su amparo no debe ser visto solo como un proceso donde se dilucidan conflictos que interesan a las partes que

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

intervienen en dicho proceso, sino que debe ser visto “como una acción de garantía en la cual subyace un orden público, representado por los derechos constitucionales cuya defensa, en el ámbito de su competencia, la Norma Suprema ha encomendado al Tribunal Constitucional”. (Tribunal Constitucional, Exp. N° 2050-2002-AA/TC, fundamento jurídico 25)

Todos los seres humanos, por su sola condición de tal, gozan de derechos humanos. Estos están reconocidos y protegidos por la Constitución Política del Perú y por los tratados internacionales sobre la materia, por lo tanto, reciben la denominación de constitucionales o fundamentales y así se denominarán en la presente investigación indistintamente, y de los mismos disfrutan todas las personas.

### **A. Derecho de Igualdad**

De manera general, este derecho supone la igualdad de derechos y oportunidades entre todos los individuos o seres humanos, sin establecer distinciones fundadas en raza, sexo, religión, nacionalidad, condición social, ideologías políticas; es decir, que sin desconocerse que existen diferencias entre las personas, bien sea naturales, económicas, culturales o sociales, se promueve la igualdad de derechos y la eliminación de desigualdades en su ejercicio.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003) ha señalado que la noción de igualdad se desprende de la unidad de naturaleza del

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

género humano y por lo tanto no se puede separar de la dignidad esencial de toda persona, razón por la cual es inconcebible tratar con privilegio a un determinado grupo por considerarlo superior, o por el contrario, discriminar a otro por considerar que es inferior.

Ahora bien, la igualdad tiene una doble connotación, porque por una parte es un derecho, y como tal supone el reconocimiento de la titularidad sobre un bien de carácter constitucional, en virtud del cual todo individuo tiene la potestad de recibir un trato igualitario en igualdad de circunstancias; es decir, que todos los que estén bajo el mismo supuesto que contempla una norma jurídica deben recibir el mismo trato y esto implica el establecimiento de limitaciones a la arbitrariedad. Pero al mismo tiempo, la igualdad es un principio, y como tal supone que es una parte estructural del orden constitucional y todos los poderes públicos deben guiar su actuación al respeto del mismo.

### **Igualdad como valor y principio fundamental en el Derecho del Trabajo**

Aun cuando a veces se sostiene que el principio de igualdad no es exclusivo del Derecho laboral, sino que es un principio general, sin embargo, “parece que, en verdad, la igualdad es el valor inicial que da fundamento a todo el Derecho del trabajo y al resto de sus principios”.

(Ermida, 2011, p. 15)

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Lo que sucede es que la igualdad que se proclama en el Derecho del Trabajo, como rama de derecho social, es distinta a la del derecho civil o privado clásico, que parte de que todos somos iguales, por el contrario, el Derecho laboral, tiene como “punto de partida, la existencia de la relación de trabajo, que es una relación de poder entre desiguales, en la que hay una parte fuerte y otra débil”. (Ermida, 2011, p. 16) constata una desigualdad e intenta corregirla. De allí que Rendón (2014) señala que “la igualdad del Derecho del Trabajo –y del Derecho Social en general- es la igualdad material, igualdad compensatoria o igualación”. (p. 120).

De lo dicho por estos autores, se desprende la consideración del Derecho de Trabajo como un derecho protector del trabajador en aras de reducir la desigualdad, y, además, todos los principios propios de esta rama del derecho, tales como el de la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad, la continuidad laboral, entre otros, se afianzan o buscan justamente la protección del trabajador en aras de eliminar la desigualdad. Esa es justamente la razón, que lleva a considerar a la ley laboral como una de las más expuesta a incumplimiento, por lo que se ve en la necesidad de ser reforzada con mecanismos especializados como la inspección del trabajo, la auto tutela colectiva y ramas coercitivas como el Derecho Penal del Trabajo. (Ermida, 2011).

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

### **Igualdad y no discriminación en el trabajo.**

Entre igualdad y no discriminación hay una relación de género a especie, donde el principio de igualdad es el mayor o el género, que incluye al de no discriminación, que se considera una especie, efecto o reflejo de ella. Se trata de la prohibición de discriminar en el marco del objetivo de la igualdad o, dicho de otra manera, si se quiere alcanzar la igualdad se debe iniciar por no establecer discriminaciones.

Barreto (2008) por su parte, añade una diferencia, al señalar que en el área específico del Derecho laboral, la igualdad opera de manera vertical tratando de reducir las diferencias entre el capital y el trabajo, mientras que la no discriminación opera horizontalmente, tratando de evitar que se perjudique a los trabajadores más débiles, lo que se traduce, en que la no discriminación no es la igualdad entre capital y trabajo, sino la eliminación de diferencias sin causa alguna que lo justifique entre trabajadores, que son desiguales y débiles.

Ahora bien, ese binomio igualdad y no discriminación está recogido en diversos tratados y convenciones de esta naturaleza, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también conocido como

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

“Protocolo San Salvador”, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, aprobados por los Jefes de Estado o de Gobierno de los Estados miembros de la Comunidad Europea, (Organización de las Naciones Unidas, 2006); en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, en los Convenios 98 y 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, que adicionalmente señala como principio general que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítima. Estipulando que la protección contra los actos de discriminación antisindical, deben ser efectivas, debiendo la legislación contener disposiciones que protejan a los trabajadores sindicalizados.

Así mismo, Marcenaro, (2009) refiere que este principio está consagrado en diversas constituciones del mundo tales como Dinamarca, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Malta y Portugal; adicionando el investigador algunas otras como la de la República Bolivariana de Venezuela y la Constitución Política de Perú.

### **Discriminación en el trabajo**

La relación de trabajo una de las relaciones más expuestas a tratos discriminatorios. La discriminación en el trabajo es un fenómeno cotidiano, toda vez que las relaciones de trabajo son un ejemplo claro

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

de relaciones de poder, por ende, son relaciones de desigualdad, siendo un campo propicio para que se generen conductas discriminatorias.

Partiendo del art. 1 del Convenio Internacional del Trabajo núm. 111, se puede señalar que la discriminación laboral es toda distinción, exclusión o preferencia carente de justificación suficiente, que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo.

Eso significa que cuando se habla de discriminación laboral, se puede estar en presencia de una acción o de una omisión, un hacer o un no hacer; implica una diferencia, una exclusión o aún una preferencia injustificada; tal diferencia debe carecer de una causa justificante, de un motivo justo y fundado; debe provocar un daño o un perjuicio al trabajador que recibe el tratamiento diferenciado. (Ermida, 2011), no siendo necesaria la intención de dañar propiamente, pues se puede carecer de ella, solo basta el hecho dañoso para que quede configurada la discriminación. (Nuñez, 2009).

### **Tipos de discriminación laboral**

Existen diferentes clasificaciones de la discriminación laboral, Ermida (2011), distingue entre:

**Discriminación directa:** cuando el daño se produce de manera inmediata sobre el trabajador que ha sido objeto de la discriminación, siendo el ejemplo típico de esta forma de discriminación, el despido por



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

realizar actividad sindical, o el rechazo de trabajadores sindicalizados en un proceso de promoción o ascenso de personal.

**Discriminación indirecta:** se produce cuando el efecto sobre el trabajador es de forma mediata, por ejemplo, cuando en un proceso de promoción o ascenso, se exigen características o condiciones que son sólo poseídas por algunos trabajadores y no por otros.

También se puede distinguir entre discriminación vertical, cuando el empleador o el personal de dirección es el que ejecuta la actividad discriminatoria, mientras que cuando la discriminación proviene de los propios trabajadores o compañeros, se está en presencia de una discriminación horizontal. (Nuñez, 2009).

Se establece también discriminación por vía de acción o por omisión. Si bien generalmente el acto discriminatorio supone un hacer, la discriminación también puede resultar de un no hacer. Por ejemplo, generada un vacante, la misma no se llena habida cuenta de determinadas características de los principales candidatos (sexo, raza, color, sindicación, etc.) que no justifican su postergación.

### **Oportunidad de posible ocurrencia del acto discriminatorio**

En relación a la oportunidad del acto discriminatorio puede darse bien antes, durante o después de la relación de trabajo. (Gosldtein, 2010).

La discriminación anterior al inicio de la relación laboral, puede ocurrir o normalmente ocurre en el proceso de selección, por ejemplo, cuando

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

se excluyen determinados grupos (mujeres, embarazadas, entre otros) o cuando se enmascara la exclusión aplicando test que buscan detectar determinadas inclinaciones o tendencias del aspirante.

La discriminación durante la relación de trabajo, referida normalmente a las condiciones de trabajo, el salario, las promociones o ascensos, pago de incentivos o compensaciones, traslados, aplicación de sanciones disciplinarias, el despido y con mención especial el acoso, en cualquiera de sus formas. (Ermida, 2011).

Por último, la discriminación posterior a la terminación de la relación laboral, relacionadas fundamentalmente a las referencias que brinda el patrono en relación al ex trabajador, con el propósito de que no sea contratado nuevamente.

### **Causas injustificadas de discriminación o de trato diferente**

Ciertamente, toda conducta discriminatoria es injustificada, no tiene asidero o causa que lo justifique, sin embargo, en la doctrina se han venido enumerando algunas causas o motivos que han sido configuradas como causas no justificadas de discriminación y han sido incluidas en documentos de carácter internacional como es el caso del Convenio 111 que incluye la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social; asimismo, algunas constitucionales, como la peruana, han señalado su lista de conductas discriminatorias, que debe considerarse a título enunciativo,

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

como se señaló *ut supra*. Siendo el valor más importante de tales enumeraciones, que sirven como puntos de referencia, en el sentido de que se puede comparar una determinada conducta en un caso específico y de dicha comparación puede resultar que evidentemente la conducta analizada si es discriminatoria.

### **Discriminación y desigualdad no discriminatoria**

Ahora bien, es necesario mencionar que, si hay posibilidad de “hacer algunas distinciones frente a hechos no equiparables o justificaciones objetivas, siempre que no se asuman actitudes arbitrarias”. (Marcenaro, 2009, p. 42). En tales circunstancias, pueden establecerse algunas diferencias basadas siempre con respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad; en consecuencia, no atentarían contra el principio de igualdad y no discriminación, por ejemplo, cuando se trate de diferencias establecidas en función de méritos, por su desempeño, por el rendimiento, la productividad alcanzada, el nivel de responsabilidad y cumplimiento de las labores, entre otros aspectos que se quieran compensar, que están excluidas en el mismo Convenio 111, por estar fundadas en las calificaciones de los trabajadores. (Morgado, 2009)

Por el contrario, si existirá discriminación, cuando se establecen diferencias, compensaciones o condiciones desproporcionadas entre unos y otros trabajadores, o cuando no existan motivos razonables para establecer los tratamientos desiguales. De allí, que se considere que, en

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

las relaciones laborales, existe una gran dificultad a fin de establecer y lograr una igualación justa de los que efectivamente son iguales y la diferenciación justa de los que no lo son, presentando en muchos casos dudas sobre la legitimidad o no de una determinada actuación del patrono. En tal sentido, Ermida (2011), señala:

En todo caso, como regla de principio, debe partirse de la necesidad, pertinencia y fundamentación de la diferencia. En efecto, el principio de igualdad opera la presunción de la licitud del trato igualitario, ya que, en definitiva, la norma antidiscriminatoria tiene como objetivo final promover la igualdad sustancial, con pleno respeto de la misma dignidad de todos los seres humanos. (p. 20).

Por su parte, Alves (2011) señala que, a nivel doctrinal y jurisprudencial al elaborarse los requisitos de validez de un trato diferente, han considerado que una condición desigual puede no ser discriminatoria si se demuestra de manera clara e inequívoca, la necesidad, la pertinencia y la razonabilidad de la diferenciación establecida. Dicho de otro modo, puede darse un trato diferenciado cuando este sea indispensable para cumplir una necesidad objetiva, fundada y legítima de la empresa, lo que implica que la medida sea necesaria, pertinente, apta y adecuada, y que además no exista otra forma o medio de alcanzar el mismo objetivo. De lo contrario, el acto discriminatorio debe ser declarado nulo,

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Siempre se aboga por la interpretación restringida de las diferencias, habida cuenta del carácter de derecho humano fundamental, tanto de la igualdad, como de la no discriminación como ha quedado demostrado en las líneas precedentes, siendo ambos principios diferentes, aunque complementarios y conformantes ambos de la dignidad del trabajador como ser humano.

## **B. Libertad Sindical**

La libertad sindical está consagrada en la Constitución de la OIT de 1919, en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se obliga a los Estados miembros a respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, entre otros derechos fundamentales; asimismo, en los Convenios 98 y 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, que determinan además como principio general que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítima, señalando que todos los ordenamientos jurídicos deben proteger a los trabajadores sindicalizados.

Siendo más que eso, no sólo es un derecho humano o fundamental, sino que se le atribuye la condición de ser un prerequisite o condición para

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

la posesión y ejercicio de otros derechos, “es un derecho para tener derecho, un derecho generador o creador de otros derechos” (Ermida, 2012, p. 36).

En este mismo sentido, Villasmil (2001) señala que la libertad sindical, como tal derecho, es universal, irrevocable de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto, y Perelló (2005) al respecto opina que:

Es valorado como un derecho humano fundamental no sólo inherente a titularidades individuales sino, también, a los sujetos colectivos... En este orden de ideas, los contenidos de este derecho, entre ellos las relaciones de negociación, como tuteladores de los intereses colectivos protegidos, gozarán de la misma jerarquía y protección brindada a los derechos humanos fundamentales. (p.361).

Lo que significa que, tanto en cuerpos normativos internacionales como nacionales y en la doctrina, se le atribuye o reconoce a la libertad sindical y a sus contenidos esenciales el carácter de derecho fundamental, es decir “gozan del mismo manto tutelar” (Perelló, 2005, p.362).

Ese reconocimiento implica que cualquier violación a la libertad sindical, y a sus contenidos esenciales como son la negociación

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

colectiva, libertad de afiliación, derecho de huelga, implican la violación de un derecho humano fundamental que socavaría las bases del modelo de relaciones laborales de Perú o del país de ocurrencia de tal quebrantamiento.

Lo anterior se desprende de la propia Declaración de la Organización del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998, ya mencionada *ut supra*, que proclama en primer lugar a la libertad sindical, aun antes que la proscripción del trabajo forzoso y del trabajo infantil y que la no discriminación. El reconocimiento de la libertad sindical tiene la potencialidad de crear otros derechos laborales, como el de formar sindicatos o agruparse en organizaciones sindicales, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

### **Posible conflicto de derechos fundamentales en las relaciones laborales.**

La doctrina ha señalado que en determinadas circunstancias pueden presentarse posibles conflictos entre derechos fundamentales, sin embargo, también ha señalado que los derechos fundamentales no deben ser jerarquizados, pues todos son importantes, sino que deben ser ponderados, aplicando criterios de razonabilidad, proporcionalidad y en ejecución del principio de la unidad de la Constitución y/o estableciendo limitaciones o restricciones a algunos derechos, los cuales deben ofrecer un mínimo de sacrificio en orden a la satisfacción del otro.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

La solución definitiva a los casos de colisión, parece estar entregada en alto grado a valoración de las circunstancias que concurren en cada caso, y también a la subjetividad del juez. Por lo que es imperante contar con un argumento capaz de soportar estas críticas y que brinde mayor certeza sobre la resolución de tal colisión. (Fuentes, 2011, pp. 553-554).

Algunas de las estrategias que se utilizan a fin de resolver los conflictos inter derechos fundamentales se resuelven mediante la aplicación del principio de proporcionalidad, -cuyos principales defensores son Alexy (1993) y Barak (2010).

Asimismo, en el plano normativo, en el ordenamiento jurídico peruano se ha previsto en un dispositivo constitucional el principio in comento, así se tiene el artículo 200 de la Constitución Política, en cuyo último párrafo señala: “Cuando se interponen acciones de esta naturaleza [acciones de garantía] en relación a derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo”.

En el caso específico de las relaciones laborales se pueden originar conflictos entre derechos fundamentales, donde la ponderación y el principio de proporcionalidad se perfilan como la solución recomendable, en cuyo caso, se debe velar por que los derechos de una u otra parte no sufran una restricción desproporcionada o no justificada. Siendo así, en aquellos casos de posibles conflictos se hace necesario



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

recurrir al test de proporcionalidad, analizando sus tres elementos fundamentales y consecuentes, que según Alexy (2009) son:

**1) Idoneidad:** referido a la exigencia que la limitación del ejercicio de un derecho fundamental permita alcanzar un fin constitucional; dicho de otra forma, hay que analizar si la relación que existe entre los medios utilizados como restringir un derecho constitucional cumple con la finalidad de alcanzar un objetivo respaldado constitucionalmente.

**2) Necesidad:** Requiere elegir, de entre dos medios que, promueven de prácticamente igual manera los derechos en aparente conflicto, el que intervenga menos intensamente en ellos. Si existiera un medio que interviene menos intensamente y es igualmente adecuado, entonces podría mejorarse una posición sin originar costo a la otra.

**3) Proporcionalidad:** Significa optimizar de manera relativa posibilidades jurídicas. Es igual a una regla que se denomina “Ley de Ponderación”, según la cual tan alto como sea el grado de perjuicio de un principio, tanto tiene que ser la importancia de la realización del otro; optimizar en relación con un principio colisionante no es más que ponderar.

### **C. Teorías sobre incentivos laborales**

Dentro de la teoría de las organizaciones, han surgido múltiples enfoques teóricos que han tratado de explicar la naturaleza humana dentro de las organizaciones, surgiendo a principios del siglo XX la

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

concepción de considerar al hombre como un ser complejo, siendo la Teoría de la Administración científica de Taylor, la primera concepción en tal sentido. Su enfoque era el del homo economicus, de acuerdo con el cual el hombre estaba motivado exclusivamente por recompensas salariales, económicas o materiales, es decir, que las personas trabajan sólo para ganar dinero y la única manera de motivarlas es ofreciéndoles recompensas económicas. (Chiavenato, 2011). Taylor, tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivo financiero o basado en el número de unidades que producían. De esa manera, se inició el movimiento de la administración científica que propició el auge de los sistemas de incentivos financieros, al proporcionar estándares objetivos de desempeño a través de los cuales pudiera hacer una medición de dicho desempeño y retribuir al empleado basado en su productividad. (Lucena, 2003).

Más recientemente, autores como Werther y Davis (2008) son partidarios del establecimiento de incentivos como un sistema de compensación por conocimientos especializados, viene a ser un estímulo para el empleado al reconocerle el esfuerzo que lleva a cabo para adquirir destrezas y conocimientos relacionados con el puesto que desempeña o con el ramo de la empresa. Este sistema de incentivos evalúa la importancia del empleado para la organización, lo que le permite a la empresa elevar el estándar de factores importantes como la calidad en los servicios que presta al tener el personal calificado y con

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

experiencia, sosteniendo además los autores, que al lograr una mejor compensación, es probable que disminuyan aspectos negativos como la rotación de personal y la tasa de ausentismo.

### 1.1.3. Definición de conceptos:

**Constitución.** “...todo complejo de normas jurídicas, escritas o no, que determinan la estructura del Estado; es decir, el régimen político... “...es un documento legal, en el que se recoge, sistematiza y organiza el sistema político de un país, siendo su ley fundamental, son elaboradas por órganos especialmente constituidos para tal fin, comúnmente llamados constituyente” (Estrada, 1998. p.7)

**Convenio colectivo:** es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores (...). (Artículo 41. D.S. N° 010 -2003-TR 05/10/2003, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo).

**Prácticas antisindicales:** aquellas conductas, principal pero no exclusivamente del empleador y organizaciones de empleadores, orientadas a menoscabar el desarrollo al libre ejercicio de la libertad sindical por parte de

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

los trabajadores buscando evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer los derechos fundamentales reconocidos en los convenios internacionales referidos anteriormente. (Juzgado 7° Especializado de Trabajo Permanente. Sent. N° 269-2019).

## **1.2. Formulación del problema**

Dada la realidad problemática que se presenta con las compensaciones salariales que a manera de liberalidad otorgan las empresas a los trabajadores no sindicalizados, tal como quedó reseñado anteriormente, y con el solo propósito de hacer un aporte teórico que contribuya a visibilizar las circunstancias de vulneración de los derechos sindicales, se formula la siguiente interrogante.

*¿Cuáles son los derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017”, exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018?*

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer los derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018

### **1.3.2. Objetivo específico**

1. Analizar a la luz de la doctrina, la figura de los bonos o compensaciones laborales como prácticas frecuentes del empleador.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

2. Examinar el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” realizado por una empresa minera en Cajamarca, en el contexto de la legislación peruana.
3. Establecer el contenido jurídico del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical y el efecto que produce sobre estos derechos el pago de bonos exclusivamente a trabajadores no sindicalizados, según el criterio del Tribunal Constitucional peruano.
4. Analizar la vulneración del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical de los trabajadores sindicalizados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral, 2017” efectuado por una empresa minera de Cajamarca según el criterio judicial de Juzgados Especializados de Trabajo que conocieron demandas interpuestas a consecuencia de dicho pago.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultaron vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca en 2018, son el derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical de los trabajadores, contemplados en el ordenamiento jurídico peruano.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo, diseño y método de investigación

#### 2.1.1. Tipo de investigación

**A.- Según su propósito:** Se está en presencia de una investigación básica, en virtud de que, partiendo de las enseñanzas aportadas por los autores que sirven de fundamento teórico a la investigación y aplicando un método deductivo, se podrá inferir si los derechos de los trabajadores sindicalizados han sido vulnerados por la conducta de la empresa objeto de estudio, representada por los pagos de incentivos realizados con exclusividad a los trabajadores no sindicalizados, sin una causa objetiva que la ampare, salvo su sola condición de no ser sindicalizado. De esa manera se estará produciendo un conocimiento nuevo y dando un aporte a la construcción de un conocimiento teórico al descubrir ciertos principios. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

**B.- En cuanto a su profundidad:** es una investigación descriptiva, toda vez que siendo la presente una investigación de carácter documental que implica el abordaje teórico de un tema de estudio, la descripción es el nivel que la caracteriza; sin embargo, el autor también considera que en un segundo momento se pasa a un nivel de mayor profundidad, es decir, a un nivel explicativo, ya que se busca “establecer una relación entre causa y efecto” (Hernández, et al, 2014) entre la conducta antisindical de una empresa minera de Cajamarca, representada por el pago en 2018 de bonificaciones a los trabajadores no sindicalizados, actuando como causa, y la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados actuando como efecto.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

**C. De acuerdo a su naturaleza la investigación es cualitativa**, en virtud de su naturaleza documental, específicamente en el área de las ciencias jurídicas. En este sentido, Hernández, et al., (2014) señalan que este tipo de investigación consisten en explorar, analizar y describir, características, fundamentos, razones jurídicas, para posteriormente generar un conocimiento que en este caso está dirigido a determinar cuáles son los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “Bono de incentivo a la Armonía y Paz laboral 2017” por una empresa minera de Cajamarca a su personal no sindicalizado.

### **2.1.2. Diseño de la investigación**

Esta investigación es de diseño no experimental, toda vez que tal como lo señalan Hernández et al, (2014) no hay manipulación alguna de las variables estudiadas, por el contrario, ellas se analizan tal como se desarrollan en la realidad, recogiendo los datos a través de la técnica de la observación documental, mediante distintas fuentes primarias y secundarias, que permitan no solo dar cumplimiento a los objetivos sino comprobar el supuesto hipotético planteado en el capítulo anterior. Por otra parte, se ha señalado que la investigación tiene un diseño transversal, tal circunstancia obedece a que los datos son recogidos en una sola unidad de tiempo, tal como lo señalan Hernández, et. al (2014) se toman los datos de las fuentes respectivas y se analiza la incidencia de una variable sobre la otra o la interrelación existente, que en el presente caso está constituido por la incidencia que tiene la conducta antisindical de una empresa minera de Cajamarca, sobre los derechos de

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

igualdad, no discriminación y libertad sindical que la Constitución Política de Perú garantiza en favor de los trabajadores sindicalizados o afiliados a una organización sindical.

### **2.1.3. Método de la investigación**

En la presente investigación se utilizaron métodos generales, propios de todo proceso investigativo, tales como el método analítico, para en cuyo caso se descomponen elementos o circunstancias de la realidad jurídica presentes en el pago de un bono como liberalidad realizado por una empresa a su personal no sindicalizado con exclusión del personal sindicalizado, no obstante existir normas de tipo convencional contenidas en el convenio colectivo que rige las relaciones laborales en esa empresa, además de las normas constitucionales que garantizan el derecho a la igualdad, la no discriminación y la libertad sindical. Para la puesta en práctica de este método analítico se hizo un estudio detallado de las normas antes referidas, además de principios generales del derecho y criterios doctrinarios existentes sobre la materia, en cuyo caso se puso en práctica el método dogmático que es propio del derecho para poder realizar el análisis respectivo, así como también se tuvo que recurrir a la interpretación del criterio de los jueces puesto de manifiesto en las sentencias analizadas como muestra de la investigación, siendo que en ese caso se aplicó la hermenéutica.

### **2.1.4. Unidad de Estudio.**

La información fundamental de la investigación se extrajo de: criterios doctrinarios relacionados con la materia de estudio; sentencias del Tribunal Constitucional a fin de determinar su criterio en cuanto al contenido de los



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

derechos de igualdad, no discriminación y libertad sindical y el efecto sobre estos derechos del pago de bonos a trabajadores no sindicalizados; y, decisiones emanadas de órganos jurisdiccionales con competencia en materia laboral, que conocieron acciones interpuestas por los trabajadores sindicalizados de una empresa minera en Cajamarca que sintieron vulnerados sus derechos fundamentales al no ser incluidos en el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017”; además del análisis de las normas constitucionales y legales que consagran los derechos de igualdad, no discriminación y libertad sindical.

## **2.2. Población y muestra**

### **2.2.1. Población**

Según Hernández, et tal (2014), “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...) las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

En el presente caso, además del criterio de los distintos autores o doctrinarios utilizado para responder al primer objetivo de la investigación, de las normas legislativas peruanas que permitieron dar respuesta al segundo objetivo; y, de las sentencias del Tribunal Constitucional utilizadas para responder al tercer objetivo específico, se utilizó como población un grupo conformado por veinte (20) sentencias firmes derivadas de las acciones judiciales intentadas en Cajamarca por los trabajadores afiliados a un sindicato minoritario en contra de la empresa a la que pertenecen por el pago del “Bono de Paz y Armonía Laboral, 2017” a trabajadores no sindicalizados. Dichas sentencias se mencionan en la tabla 1.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del  
“Bono de Incentivo a la Armonía y  
Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de  
una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

**Tabla 1**

*Relación de sentencias judiciales definitivamente firmes que conforman la población de estudio.*

Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral 1era Instancia	Juzgado Especializados de Trabajo Permanente 2da Instancia	Trabajador Demandante	Número de Expediente	Sentencia
1°	19°	Barrena Jara Fredy Hugo	03301-2018-0-1801-JP-LA-01	Sentencia de Vista N° 162-2019° JLPL. Lima, 16 /05/2019
1°	20°	Torres Cuenta Luis Alberto	02812-2018-0-1801-JP-LA-01	Sentencia de Vista N° 290-2019.Lima. 26/07/2019
1°	10°	Torres Manayay Carlos Aníbal	03498-2018-0-1801-JP-LA-01	Sentencia de Vista N° 327-2019. Lima, 18/09/2019
1°	7°	Vásquez Mendoza Adriano Cesar	02805-2018-0-1801-JP-LA-01	Sentencia de vista 267-2019. Lima, 29/08/2019
2°	19°	Meza Castrejón Jorge Luis	03024-2018-0-1801-JP-LA-02	Sentencia de Vista N° 072-2019-19° JLPL. Lima, 21/03/2019
2°	12°	Cueva Yopla José Bonifacio	02811-2018-0-1801-JP-LA-02	Sentencia de Vista N° 11-2019-12° JETPL. Lima, 24/04/2019
2°	13°	Chilón Infante Oscar Elmer	02797-2018-0-1801-JP-LA-02	Sentencia de Vista N° 284-2019- 13JTPL/PJLL. Lima, 23/08/2019
3°	20°	Villanueva Vásquez Margarita	02802-2018-0-1801-JP-LA-03	Sentencia de Vista N° 056-2020.Lima, 10/02/2020
4°	19°	Arribasplata Linares Amado	02806-2018-0-1801-JP-LA-04	Sentencia de Vista N° 467-2019-19° JLPL. Lima, 13/12/2019

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del  
“Bono de Incentivo a la Armonía y  
Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de  
una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

4°	16°	Castillo Casanova Joel Ernesto	02819-2018-0-1801-JP-LA-04	Sentencia de Vista N° 042-2019-16-JTPL. Lima, 19/11/2019
4°	7°	Delgado Linares Eliceo Arnaldo	02794-2018-0-1801-JP-LA-04	Sentencia de Vista N° 269-2019. Lima, 30/10/2019
5°	7°	Chilón Huamán Jorge Luis	03497-2018-0-1801-JP-LA-05	Sentencia de Vista N° 163-2020-7°JETPL. Lima, 31/08/2020
5°	2°	Gutiérrez Ocas Juan	03493-2018-0-1801-JP-LA-05	Sentencia de Vista N° 96. Lima, 7/08/2020
5°	17°	Limay Huatay Segundo Felipe	02807-2018-0-1801-JP-LA-05	Sentencia de Vista N° 418-2019-17°JETP- Lima, 19/09/2019
5°	8°	Peregrino Gutiérrez José	03297-2018-0-1801-JP-LA-05	Sentencia de Vista N° 27-.Lima, 24/01/2020
5°	2°	Villar Ramírez Wilder Eustaquio	02799-2018-0-1801-JP-LA-05	Sentencia de Vista N° 92 07/08/2020. Lima, 7/08/2020
6°	22°	Tavara Gutiérrez Canthy	02801-2018-0-1801-JP-LA-06	Sentencia de Vista 016-2019-GJGI/22°. Lima, 05/04/2019
6°	19°	Héctor Fuentes Tasilla	03288-2018-0-1801-JP-LA-06	Sentencia de Vista N° 180-2019-19° JLPL. Lima, 23/05/2019
7°	12°	Atoche García Jesús Antonio	03019-2018-0-1801-JP-LA-07	Sentencia de Vista N° 186-2019-12°JETPL. Lima, 12/06/2019
7°	14°	Chávez Pajares Jaime Ulises	02814-2018-0-1801-JP-LA-07	Sentencia de Vista N° 47-2019-18JTPL. Lima, 31/01/2019

Fuente: Elaboración propia, según información obtenida como Secretario General del Sindicato de la Compañía Minera.

### 2.2.2. Muestra:

La muestra “es considerada como un subconjunto, extraído de la población (mediante técnicas de muestreo), cuyo estudio sirve para inferir características de toda la población”. (Abanto, 2014, p.45). En el presente caso, se ha seleccionado mediante la aplicación de un muestreo no probabilístico a conveniencia, diez (10) sentencias definitivamente firmes.

En el caso del muestreo no probabilístico “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación... no se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador” (Hernández et al., 2016, p.176).

Este tipo de muestreo es de gran valor en el caso de las investigaciones de enfoque cualitativo, como es la presente, pues logran obtener los datos que son de interés para el investigador y ofrecen una gran riqueza para la recolección de los datos y su análisis. (Hernández, et al., 2016).

La muestra seleccionada, se refiere a diez (10) sentencias judiciales, las cuales han sido objeto de interposición de recurso de apelación y se encuentran ya definitivamente firmes, considerando este número suficiente, tomando en cuenta que se trata de una investigación cualitativa, no cuantitativa; en ese sentido, Hernández et al. (2014) sostiene que “En los estudios cualitativos, el tamaño no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia” (p. 391). Y además considera, que, en este tipo de estudios, tres son los factores que intervienen para la determinación del número de casos que compondrán la

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

muestra, como son: la capacidad operativa de recolección y análisis, el entendimiento del fenómeno o la saturación de categorías; y la naturaleza del fenómeno que se analiza. (Hernández, et al., 2014)

En el proceso de selección de las sentencias que constituirían la muestra, se fijó como criterio de inclusión que se tratara de sentencias definitivamente firmes, que resolvieran el problema de fondo, es decir, que resolvieran la conflictividad de los derechos entre los sujetos procesales, quedando excluidas aquellas sentencias que tuvieron como fundamento del recurso de apelación aspectos procesales-formales como la falta de motivación o la falta de competencia del juez. Asimismo, se utilizó el criterio de la saturación de categorías. Para Hernández et. al (2016) la saturación de categoría ocurre cuando los datos se vuelven reiterativos y los nuevos análisis confirman los mismos datos ya encontrados, es decir, que al revisar nuevos datos provenientes de las fuentes de información, no se encuentran categorías nuevas, sino que se repite la información.

En ese sentido, se seleccionaron de manera no probabilística a conveniencia las sentencias que se indican en la tabla 2. Quedando incluidas en ellas las sentencias que conocen en alzada de los casos de acciones interpuestas por trabajadores sindicalizados que solicitan un trato igual a los no sindicalizados y en consecuencia demandan el pago del Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral, 2017 por un monto de S. 15.120 y fueron declarados en primera instancia: “infundadas” o “fundadas solo en parte” acordando el pago de S.70 y por ende el accionante intentó recurso de apelación, según el caso; o fueron acordadas “fundadas” y el recurso de apelación lo intentó la empresa demandada.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del  
“Bono de Incentivo a la Armonía y  
Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de  
una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

**Tabla 2**

*Relación de las sentencias definitivamente firmes que constituyen la muestra de estudio.*

Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral 1era Instancia	Juzgado Especializado de Trabajo Permanente 2da Instancia	Trabajador Demandante	Número de Expediente	Sentencia
1°	7°	Vásquez Mendoza Adriano Cesar	02805-2018-0-1801-JP-LA-01	Sentencia de vista 267-2019. Lima, 29/08/2019
2°	19°	Meza Castrejón Jorge Luis	03024-2018-0-1801-JP-LA-02	Sentencia de Vista N° 072-2019-19° JLPL .Lima, 21/03/2019
2°	13°	Chilón Infante Oscar Elmer	02797-2018-0-1801-JP-LA-02	Sentencia de Vista N° 284-2019- 13JTPL/PJLL. Lima, 23/08/2019
4°	19°	Arribasplata Linares Amado	02806-2018-0-1801-JP-LA-04	Sentencia de Vista N° 467-2019-19° JLPL. Lima, 13/12/2019
4°	7°	Delgado Linares Eliceo Arnaldo	02794-2018-0-1801-JP-LA-04	Sentencia de Vista N° 269-2019. Lima, 30/10/2019
4°	16°	Castillo Casanova Joel Ernesto	02819-2018-0-1801-JP-LA-04	Sentencia de Vista N° 042-2019-16- JTPL. Lima, 19/11/2019
5°	2°	Gutiérrez Ocas Juan	03493-2018-0-1801-JP-LA-05	Sentencia de Vista N° 96. Lima, 7/08/2020.
5°	8°	Peregrino Gutiérrez José	03297-2018-0-1801-JP-LA-05	Sentencia de Vista N° 27-.Lima, 24/01/2020
5°	2°	Villar Ramírez Wilder Eustaquio	02799-2018-0-1801-JP-LA-05	Sentencia de Vista N° 92 07/08/2020. Lima, 7/08/2020
6°	19°	Héctor Fuentes Tasilla	03288-2018-0-1801-JP-LA-06	Sentencia de Vista N° 180-2019-19° JLPL. Lima, 23/05/2019

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

En la presente investigación, se hizo uso de la técnica de observación documental, partiendo de lo empírico con la intención de llegar a obtener un resultado que refleje la relación entre el orden jurídico y el fenómeno social analizado (Ramos, 2014); es decir, que se contrastó la realidad a la que se enfrentan los trabajadores sindicalizados por las prácticas antisindicales de una empresa minera en Cajamarca, con el contenido normativo de la Constitución Política, con diversas sentencias emanadas del Tribunal Constitucional y de órganos con competencia en materia de trabajo, así como del criterio doctrinario sobre el tema. Dicho de otro modo, se procedió al análisis documental de los casos fácticos objeto de estudio, a través de la guía de análisis documental como instrumento.

Igualmente, se utilizó la técnica del fichaje en la recolección de la información necesaria a fin de desarrollar hasta su culminación la presente investigación. (Ramos, 2014)

### **2.4. Procedimiento de análisis de datos**

La información relacionada con las acciones interpuestas por ante los órganos jurisdiccionales por parte de los trabajadores sindicalizados de la empresa minera para el pago de beneficios o incentivos sociales por concepto de “Bono al Incentivo de la Armonía y Paz Laboral 2017”, fue obtenida en virtud de ocupar en la actualidad el cargo de Secretario General de una de las organizaciones sindicales allí existentes

Respecto de las definiciones de los derechos fundamentales como el derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical, que de acuerdo a los postulados establecidos en la hipótesis resultan vulnerados fueron analizados a la luz de las normas constitucionales vigentes en el país y del criterio del Tribunal Constitucional, a fin de

obtener una visión clara del contenido de estos derechos fundamentales y poder estudiar en profundidad su vulneración.

La información contenida en las decisiones analizadas, fue vaciada en guías de información documental, así como la obtenida de otras fuentes consultadas sobre los derechos fundamentales de los individuos y sobre los incentivos o compensaciones laborales que otorgan las empresas a sus trabajadores, que son las dos variables de la investigación.

Una vez recopilada la información en las guías de información documental, fueron agrupadas por categorías de tal forma que pudieran permitir el cumplimiento de los objetivos planteados en la investigación y especialmente comprobar la hipótesis formulada.

## **2.5. Aspectos éticos.**

En el desarrollo de la presente investigación se respetan las ideas de los autores consultados, haciendo las citas de referencia, bien sea textuales o de parafraseo con aplicación de las normas de la American Psychological Association (APA)., evitando cometer plagio.

Se requirió la autorización por parte de los trabajadores sindicalizados cuyas demandas y decisiones fueron utilizadas como unidades de estudio las cuales fueron emitidas sin ningún tipo de coacción, así como también se obtuvo la autorización del sindicato que afilia a los trabajadores que interpusieron las acciones cuyas sentencias son aquí analizadas, a objeto de utilizar los datos relativos a dichas sentencias. No se obtuvo autorización de la empresa minera para mencionar su denominación, razón por la cual, se omite y eso es una demostración del carácter ético de la misma.



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

#### **3. Derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” realizado exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018.**

Esta investigación se propuso como objetivo general determinar los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” realizado exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018.

Se trata de la situación generada por el pago realizado por una compañía minera de Cajamarca de un bono llamado “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral”, por la cantidad S./15.120 , tratándose de un beneficio remunerativo de carácter unilateral dispuesto por dicha compañía al personal no sujeto a convención colectiva, como compensación de lo que este personal no sindicalizado no percibía en contraposición al personal afiliado a una de las organizaciones sindicales existente en la empresa, que sí percibía el “Bono por Cierre de Convenio Colectivo” acordado al momento del cierre de la negociación colectiva por un monto que asciende a S./15.050.

El pago de ambos bonos, de distinta naturaleza, uno acordado de manera unilateral por la empresa y el otro acordado convencionalmente en la negociación colectiva, generó controversias, estados de discriminación y el surgimiento de un aparente conflicto de derechos constitucionales, toda vez que desde la visión de un trabajador sindicalizado la no percepción por su parte del “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” implica que se le discrimine por su condición de trabajador sindicalizado, más aún cuando, no se

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

puede equiparar beneficios convencionales a los trabajadores no sindicalizados, pues la percepción de dichos beneficios responde a una negociación colectiva de la cual fueron parte, de esa manera se vulnera también su derecho a la igualdad, pues no debe existir un trato diferenciado entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, salvo por los beneficios convencionales que responden a un derecho constitucional como es la libertad sindical. Mientras que, para los trabajadores no sindicalizados, el no otorgamiento de dicho bono que se equipara al “Bono por Cierre de Pliego” percibido por los trabajadores sindicalizados, implicaría que se atente a su derecho a la igualdad, pues realiza la misma función, tiene la misma categoría que los trabajadores sindicalizados, y como tal, deben ser remunerados de igual manera.

Toda esta situación de conflictividad de derechos fundamentales, generó la interposición de acciones judiciales por ante los organismos con competencia en materia laboral, en reclamo del pago del “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral”, algunas de las cuales han sido resueltas, existiendo sentencias definitivamente firmes con criterio judicial coincidente que señala que los trabajadores sindicalizados sí son merecedores del pago del “Bono de Armonía y Paz Laboral 2017” y condenan a la Compañía Minera al pago del importe de S/.15,120.00, al considerar que eran acreedores del pago de dicho bono en ejercicio del derecho a la igualdad, de la no discriminación y a la libertad sindical y es en ejercicio de esta última que tienen derecho además al pago del “Bono de Cierre de Pliego” o bono de cierre de convenio colectivo. Estos derechos resultaron quebrantados, más no así el derecho de igualdad de los trabajadores no sindicalizados como lo alega la empresa minera en sus agravios, toda vez que, ellos al ejercer la libertad sindical de manera negativa no se hacían acreedores de ningún beneficio, y no solo eso, sino que al percibir los trabajadores sindicalizados el pago de un bono por cierre de pliego,

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

tal como lo acordaron en la convención, existía una causa objetiva de justificación que amparaba dicho pago; se trata de trabajadores en desigualdad de circunstancias y como tal debe establecerse una diferenciación, en consecuencia, el conflicto de derechos fundamentales era solo en apariencia, pues la vulneración de los derechos de los trabajadores no sindicalizados realmente no existe, como se señaló *ut supra*.

### **3.1. Análisis a la luz de la doctrina de la figura de los bonos o compensaciones salariales como prácticas del empleador.**

De conformidad con el primer objetivo específico corresponde realizar el análisis de los bonos o compensaciones salariales como prácticas comunes del empleador o patrono, lo que se realiza en las líneas siguientes:

#### **Incentivos o compensaciones laborales**

Dentro de casi todas las organizaciones empresariales está previsto el pago de algunos emolumentos a fin de motivar a los trabajadores y lograr mayores niveles de productividad.

En tal sentido, Chiavenato (2011) señala que los incentivos o estímulos son los pagos realizados por la organización a sus participantes tales como salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el empleo, supervisión abierta, elogios, etc. a cambio de una contribución, que son los pagos que a su vez cada uno de los participantes hace a la organización de la cual forma parte, y que está representada por su labor, su esfuerzo, dedicación, puntualidad, persistencia, esmero, entre otros.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Para Aguirre (2014) “la compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor” (p.3) y destaca su importancia a fin de evitar que los empleados abandonen la organización, con las consecuencias que esto trae consigo.

Chiavenato (2011) considera que cuando la organización remunera a sus integrantes con los incentivos adecuados a fin de motivarlos a seguir contribuyendo con la organización, se genera un equilibrio organizacional, en el sentido, que como se dijo anteriormente, las organizaciones normalmente ofrecen estos incentivos como forma de estimular mayores niveles de productividad, genera ganancias y esas ganancias a su vez, se pueden traducir en mayores y mejores incentivos o compensaciones, así como ascensos para los trabajadores ya incorporados en nómina o generar nuevos empleos.

### **Clases de incentivos o compensaciones**

Normalmente las empresas utilizan varios tipos de incentivos, los cuales pueden ser económicos o extraeconómicos. Los primeros, son entregados en forma de dinero, están representados no solo por los sueldos, salarios y complementos salariales ante licencias por enfermedad, sino por algunos bonos por ejemplo por horas extras, por alimento, vacaciones, vivienda, por transporte, por cierre de convenio colectivo, por la estabilidad y armonía dentro de la propia organización, reembolsos por medicamentos, entre otros; y los segundos o extraeconómicos o complementarios, que pueden ser de tipo social, de recreación, horarios flexibles para capacitación y educación, de mero reconocimiento a su labor por años de servicios prestados,

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

asistencia médica, paseos, festejos, sucursales bancarias dentro de la misma organización, entre otros. (Dessler, 2009; Chiavenato, 2011).

Los incentivos o compensaciones, también pueden ser individuales: que buscan reconocer el rendimiento de cada trabajador, está establecido como un mecanismo de motivación que repercuta en su desempeño, para lo cual se toman en cuenta aspectos como su nivel de preparación, su responsabilidad, su eficacia, eficiencia, es decir, que son incentivos que se establecen en virtud de los méritos del trabajador; y los planes de incentivos para equipos o grupos, en cuyo caso se toma en cuenta el desempeño grupal a fin de alcanzar las metas trazadas por la organización empresarial, normalmente estableciendo una medida o un estándar en la producción para un determinado departamento de la empresa y en la medida que se alcance o supere el estándar establecido, los trabajadores se hacen acreedores de compensaciones o bonos por productividad.

Madero (2005) ha señalado, que la compensación financiera se hace en función del desarrollo del individuo que ocupa el puesto de trabajo, pero, además busca impactar a las organizaciones de forma tal que cambie sus estructuras y permita remunerar al trabajador de acuerdo con las capacidades y habilidades, dicho de otra forma, remunerar de acuerdo al talento humano y no por las funciones que realiza.

Estos planes compensatorios tanto individuales como colectivos representan ventajas tanto para el trabajador como para la empresa, en el sentido, de que los trabajadores buscarán capacitarse, cumplir a cabalidad sus tareas y labores, pues a través de una evaluación de desempeño, se podrán ser acreedores de tales compensaciones o beneficios, en tanto que la empresa, obtendrá mayores niveles de eficiencia, eficacia,

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

lo que la puede hacer más competitiva y por ende obtener mayores dividendos, por lo que se sugiere la elaboración de planes de incentivos por el departamento de recursos humanos de cada organización que tome en cuenta los valores, la subjetividad y las necesidades de cada trabajador, en cuyo caso es labor (Dessler, 2009; Bacal, 2009; Aamodt, 2010; Chiavenato, 2011; Robbins y Judge, 2017; Chiavenato, 2018).

Por su parte, Aguirre (2014) señala que la administración de la compensación es un proceso gerencial clave en toda empresa y como tal representa un instrumento de gran valor para alinear a la organización, a sus integrantes y la cultura del trabajo con la estrategia del negocio. En tal sentido, reconoce que mantener un buen plan de compensaciones genera ventajas, estando constituido el mismo por pautas, no reglas propiamente dichas, salvo las que establezca alguna norma del ordenamiento jurídico. En tal sentido, señala que estas tienen una serie de objetivos, entre los cuales menciona los siguientes:

- a) Permite adquirir personal calificado, para lo cual deben ser lo suficientemente alta, debiendo corresponder a las condiciones de oferta y demanda en el mercado laboral, siendo necesario en algunos casos pagar incentivos adicionales como por ejemplo una tasa salarial más alta para atraer solicitantes que laboran en otras empresas.
- b) Retener a los empleados actuales, disminuyendo los índices de rotación externa.
- c) Garantizar la igualdad. La administración de sueldos y salarios postula como un objetivo esencial lograr la igualdad interna como externa. La igualdad interna requiere que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos, expresado

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

en la fórmula “igual retribución a igual función”. La igualdad externa significa que se cubre a los miembros de la organización una compensación similar a la que obtienen los empleados con funciones análogas en otras organizaciones.

d) Alienta o estimula el desempeño adecuado, la experiencia, la lealtad y las nuevas responsabilidades, para lo cual se recomienda establecer o reforzar un plan de políticas adecuadas de compensaciones.

e) Controla los costos, es decir, un buen plan de compensaciones permite retener la fuerza laboral a costos adecuados, evitando caer en un problema de pagar por exceso o de manera insuficiente la labor de sus trabajadores.

f) Cumplir con las disposiciones legales, en virtud de que al establecer un programa adecuado de compensaciones permite cumplir con las normas contempladas en el ordenamiento jurídico relativas a administración de personal, de sueldos y salarios.

g) Mejora la eficiencia administrativa, al procurar cumplir los otros objetivos de un programa efectivo de compensaciones, los especialistas en la administración de sueldo y salarios se esfuerzan por diseñar un programa que se pueda administrar con eficiencia.

De tal forma, que según Aguirre (2014), las compensaciones empresariales deben estar dirigidas a: premiar el desempeño de los trabajadores para satisfacción de ellos y de la empresa, conservar la competitividad en el mercado laboral, mantener la equidad salarial entre los empleados, motivar el desempeño futuro de los empleados, atraer empleados nuevos, mejorar la eficiencia (productividad y control costos) de la

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

organización y fomentar orientaciones estratégicas como calidad, trabajo en equipo e innovaciones.

Por su parte, Chiavenato (2018) al dar respuesta a la interrogante ¿Qué pretenden los incentivos o las compensaciones? señala que casi siempre buscan incentivar la consecución de los objetivos y la obtención de resultados; admite que el enfoque puede estar en el desempeño o en la oferta de competencias individuales, y reconoce que en la actualidad hay la tendencia a migrar hacia la construcción de competencias y capacidades para cimentar la competitividad de la organización.

El pago de bonos constituye una forma de remuneración flexible o variable, siendo la tendencia actual el pago de este tipo de remuneración, que dependen en algunos casos de los resultados alcanzados. Lo que implica que las ganancias se distribuyen entre quienes contribuyeron a alcanzarla, mientras más gana la organización más, más ganan los trabajadores de la misma.

La ventaja que representa el pago de bonos o el establecimiento de una remuneración flexible, es que se puede ajustar en función del comportamiento, rendimiento o desempeño de cada trabajador y por ende a sus resultados y a su contribución a las metas de la empresa; constituye una motivación de tipo intrínseca al trabajador, premia el rendimiento, permite la autoevaluación de desempeño y produce pocos efectos en los costos fijos organizacionales; sin embargo, presenta como desventajas, la alteración de las estructuras salariales al introducir la contingencia en función del desempeño, rompe la homogeneización de los salarios dentro de la organización, puede provocar quejas de los trabajadores que no obtienen beneficios además de las presiones que puede generar por parte de las organizaciones salariales, de allí que se



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

recomiende su utilización en la práctica empresarial, siempre y cuando se respeten los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

### **3.2. Pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral, 2017” en el contexto de la legislación peruana.**

El segundo objetivo específico contempla el análisis del pago del “Bono de Armonía y Paz Laboral 2017” a la luz de la legislación peruana. En tal sentido, hay que señalar que en términos generales no hay ninguna norma dentro del sistema legal peruano que prohíba el pago de bonos o compensaciones, por el contrario, son utilizados por los empleadores de manera frecuente, dadas las ventajas que estos mecanismos de remuneración flexible representan.

La situación es distinta en el caso del pago de bonos con carácter exclusivo a los empleados no sindicalizados, y más aún, cuando dichos pagos son similares a los establecidos en los convenios colectivos para los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales. En ese caso, para determinar si se puede aplicar el pago de beneficios convencionales a otros trabajadores, especialmente los que no están afiliados al sindicato, hay que determinar si el sindicato es mayoritario, es decir, si representa a la mayoría de los trabajadores o si por el contrario es una organización sindical minoritaria.

#### **1. Situación de sindicatos mayoritarios**

En el caso de sindicatos mayoritarios en un determinado ámbito, la legislación peruana, en el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de 2003, señala que en materia de negociación colectiva el sindicato que afilie a la mayoría

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados y en el artículo 46 *eiusdem* le reconoce efectos generales a los convenios colectivos celebrados por estos sindicatos; mientras que cuando se trata de negociación por gremio o rama de actividad la extensión de los efectos se produce cuando las organizaciones mayoritarias, sean además, convocadas por todas las empresas directa o indirectamente.

## 2) Situación en caso de sindicatos minoritarios

Si se trata de sindicatos minoritarios, la legislación le concede o reconoce una eficacia limitada, y sus cláusulas serán aplicables solo a sus trabajadores afiliados al momento de la celebración del convenio colectivo y a los que se incorporen en fecha posterior, lo que significa que sus beneficios no se pueden aplicar a trabajadores no sindicalizados por acuerdos individuales suscrito entre estos trabajadores y el patrono, ni aún en el supuesto que se le atribuya un nombre distinto a la bonificación concedida a los trabajadores no afiliados, salvo que el mismo convenio se contemple esa posibilidad de extender los beneficios a otros trabajadores.

A efectos de la determinación de cuál es la organización más representativa en relación a otras organizaciones que coexisten en el mismo ámbito, la normativa peruana ha asumido como criterio el de la consistencia numérica o afiliativa: la organización que tenga el mayor número de afiliados.

El mecanismo para verificar tal condición es la constatación administrativa de la afiliación respectiva, y los efectos de tal calificación están referidos esencialmente a prerrogativas en el ámbito de la titularidad en la negociación colectiva, como la

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

representación negocial exclusiva y excluyente de los trabajadores. Si se requiere más de una organización para llegar a la mayoría mencionada, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcionalmente al número de afiliados o encomendándola a uno de ellos. De no existir acuerdo al respecto, cada uno de los sindicatos representa únicamente a sus afiliados (artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y artículo 34 del D.S. N° 011-92-TR).

### **Caso de la empresa minera de Cajamarca**

En el caso de la empresa minera de Cajamarca que es objeto del presente estudio, ninguna de las organizaciones sindicales que allí hacen vida, ostenta la mayoría de las afiliaciones, existiendo sindicatos minoritarios, lo que significa que los beneficios acordados con uno de los sindicatos no podrían extenderse a los trabajadores no afiliados y en caso de que la empresa optare por hacer el pago de alguna compensación por desempeño laboral o por mantener la paz y armonía dentro de la misma -sin que esté prevista en algún convenio colectivo de trabajo- debe incluir a todos los trabajadores, sindicalizados o no; la exclusión hecha de los trabajadores sindicalizados convierte al pago de dicho bono en un acto discriminatorio.

Por el contrario, el pago a los trabajadores no sindicalizados de un bono previsto en el convenio colectivo, como el “Bono de Cierre de Convenio Colectivo”, lesiona la libertad sindical de los afiliados, salvo que el patrono haya pactado con el sindicato la extensión de todos o algunos beneficios en favor de los no afiliados, en virtud de lo consagrado en el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

### **3.3. Contenido jurídico del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical y el efecto que produce sobre estos derechos el pago realizado a trabajadores no sindicalizados, según el criterio del Tribunal Constitucional peruano.**

A fin de dar cumplimiento al tercer objetivo específico de la investigación se procede a establecer el contenido de los derechos de igualdad, no discriminación y libertad sindical de conformidad con la Carta Magna, para luego conocer el criterio del Tribunal Constitucional sobre el contenido de estos derechos y sobre los efectos que producen en ellos el pago de bonos o compensaciones previstos en contratos colectivos por parte del patrono en favor de trabajadores no sindicalizados.

#### **Igualdad y no discriminación**

Este derecho está consagrado en el artículo 2.2 de la Constitución Política de Perú de 1993, en cuyo contenido se lee:

Artículo 2. 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 cualquier otra índole.

Este principio se puede ver desde dos acepciones: a) igualdad de la ley, porque cualquier texto legal debe ser igual para todos; y b) igualdad en la aplicación de la ley, porque la ley debe ser aplicada de la misma manera a todos los que se encuentran en una idéntica situación. En este punto se puede señalar, que esta Constitución de 1993 es mucho más amplia que la de 1979, ya que ésta en el mismo artículo 2 señala

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

que toda persona tenía derecho a la igualdad ante la ley, pero al referirse a la no discriminación se refería a razones de sexo, religión, opinión e idioma, omitiendo los tipos de discriminación que contempla la Declaración Universal de Derechos Humanos y los otros instrumentos antes mencionados. En la Constitución Política vigente, se agrega, como se evidencia del artículo antes transcrito, que tampoco se permite discriminación por razones o motivos de origen, condición económica o de cualquier otra índole, frase esta que deja abierta la prohibición a cualquier tipo de discriminación.

### **Contenido del derecho de igualdad y no discriminación**

La igualdad tiene un doble carácter -es un derecho y un principio-, de acuerdo con el primero supone el reconocimiento de la titularidad sobre un bien de carácter constitucional, en virtud del cual todo individuo tiene la potestad de recibir un trato igualitario en igualdad de circunstancias; es decir, que todos los que estén bajo el mismo supuesto que contempla una norma jurídica, deben recibir el mismo trato y esto implica el establecimiento de limitaciones a la arbitrariedad. Pero al mismo tiempo, la igualdad es un principio, y como tal supone que es una parte estructural del orden constitucional y todos los poderes públicos deben guiar su actuación al respeto del mismo.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que la igualdad de trato "obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales no genere una diferenciación no razonable, y por ende arbitraria". En tal sentido, ha señalado que:

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

El principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo. (Tribunal Constitucional, Sentencia N° 008-2005-PI/TC)

De la misma manera, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de igualdad no necesariamente implica una homogeneidad de trato, y considera que es lícito constitucionalmente el trato diferenciado, cuando este tiene una justificación, precisando que existe una discriminación cuando para supuestos iguales se prevean consecuencias jurídicas distintas o cuando se realice un trato igual en situaciones desiguales, siempre que en cualquiera de esas circunstancias se carezca de justificación (Tribunal Constitucional STC 0007-2003-A1/TC, fundamento jurídico 10; STC 0015-2011-P1/TC, fundamento jurídico 43).

Significa que la igualdad será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable, y así lo señala igualmente el máximo tribunal al establecer:

Tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciados, siempre que posean justificación objetiva y razonable, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. El derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho o todos los destinatarios de las normas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones. Es decir, no todo trato desigual

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada. (STC, Expediente N° 05652-2007-PA/TC, 6 de noviembre de 2008).

En todo caso, el máximo tribunal al hacer referencia a las justificaciones objetivas que sustentan la desigualdad considera que la igualdad ha sido reconocida en la Constitución en su doble conceptualización de principio y derecho, en consecuencia, hay que evaluar en cada caso concreto para determinar si un determinado caso de trato diferenciado tiene una justificación objetiva que lo sustente, para poder determinar si ha habido vulneración en términos de igualdad. (Expediente 00027-2006-PI/TC, fundamento jurídico 6)

Ahora bien, específicamente con relación a la vulneración de este derecho por el pago de bonos o compensaciones a trabajadores no sindicalizados, cuando se trata de bonos acordados en convenciones colectivas suscritas con sindicatos minoritarios, el Tribunal Constitucional ha señalado:

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..”. (Expediente N° 02476-2010-PA/TC; fundamento jurídico 12).

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Lo que significa que el Tribunal Constitucional reconoce el carácter diferenciado entre los trabajadores que han ejercido la afiliación positiva o negativa, constituyendo esta situación la causa objetiva que justifica el trato desigual; sin embargo, hay que ir a la casuística particular para que sean los órganos jurisdiccionales los que evalúen la debida proporcionalidad y determinen si ha habido o no violación del derecho-principio de igualdad.

### **Libertad sindical**

Este derecho fundamental está regido en el Perú, en el artículo 28.1 de la Constitución Política de 1993, al establecer:

Artículo 28. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, Cautela su ejercicio democrático:

#### 1. Garantiza la libertad sindical.

Quiere decir que este artículo constitucional consagra en favor de los trabajadores la libertad de asociación sindical, en consecuencia, permiten a los trabajadores agruparse en organizaciones sindicales y fomenta la negociación colectiva, a la cual le reconoce fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

Este artículo 28 de la Constitución Política de Perú, antes mencionado, está ubicado en el Capítulo II, de los Derechos Sociales y Económicos, lo que aunado a la consagración en los documentos de naturaleza internacional, hace que no quepa ninguna duda de su carácter de derecho fundamental o como diría Ermida, (2012) “Está absolutamente fuera de discusión que la libertad sindical es uno de los derechos



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

humanos o fundamentales masivamente reconocido en las constituciones y en los pactos y declaraciones de derechos humanos” (p.36).

### **Contenido de la libertad sindical**

Además de la consagración constitucional referida en el punto anterior, el ordenamiento jurídico peruano regula igualmente este derecho de los trabajadores en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, de cuyo contenido se desprenden las facultades que otorga el ejercicio de este derecho fundamental. Tales condiciones son:

**1. Formar sindicatos o convertirse en integrante de alguna organización sindical existente.** En tal sentido, el artículo 2 del Decreto Supremo antes mencionado señala que el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación sin autorización previa, para el desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. En este caso, por mandato del artículo 12 *eiusdem*, hay que reunir algunos requisitos, entre los cuales se destaca:

- a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato;
- b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita;
- c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito

El derecho de los trabajadores de constituir y afiliarse a las organizaciones que el considere prudente, pertinente, sin autorización previa y en total libertad, así como a

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

desarrollar actividad sindical; y a no incorporarse o retirarse libremente de tales organizaciones sin que ello sea fuente de ningún perjuicio, es lo que Villavicencio (2010) denomina la libertad sindical individual.

**2. Libertad de afiliación.** Es decir, que la facultad de incorporarse en una organización sindical 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, ni impedirsele hacerlo. Esa libertad de afiliación implica además una obligación negativa o de no hacer a cargo del Estado, los empleadores y los representantes de estos, ya que estos deben abstenerse de realizar cualquier acto 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, tal como lo establece el artículo 4 del Decreto mencionado.

En este sentido, se ha señalado que cuando el trabajador decide de manera libre y voluntaria incorporarse a una organización sindical y sigue las instrucciones de los representantes de dicha organización, se está en presencia de un trabajador que ha ejercido **la afiliación positiva**. Por el contrario, si el trabajador, no obstante, tener la facultad de sindicalizarse no lo hace y prefiere estar al margen de una organización sindical, o habiendo pertenecido a ella, se aparta de sus filas, se está en presencia de una **afiliación negativa**, es lo que se conoce como un trabajador no sindicalizado.

A efectos de ejercer la afiliación negativa, en el último de los supuestos mencionados, hay que cumplir con la formalidad de manifestar la renuncia, la cual debe ser comunicada al empleador dentro de los cinco días hábiles de haberla formulado y

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

cumplir con las obligaciones vencidas, así como rendir cuentas en caso de haber manejado fondos sindicales. (Artículo 25 D. S. N° 010-2003-TR)

**3. Libertad de elegir a sus representantes**, redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, siempre que no sean contrarios al ordenamiento legal vigente. - En las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo. (Artículo 15 D. S. N° 010-2003-TR).

Finalmente, se puede señalar que existen otros derechos inherentes a los trabajadores relacionados con la sindicación, en el sentido, de que una vez constituido el sindicato como organización y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico respectivo, se podrá participar en la negociación colectiva, por ende ser beneficiario de los derechos y asumir las obligaciones contenidas en el contrato colectivo y se tiene el derecho a huelga, tal como se desprende del contenido del artículo 28 de la Constitución Política de Perú, sin embargo, no son objeto de análisis en esta tesis por escapar del ámbito de las dimensiones estudiadas.

Al respecto, el Tribunal Constitucional señala que la libertad sindical es “la capacidad auto determinativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. (Sentencia N° 008-PI/TC, fundamento 26). A tales efectos, le reconoce a este derecho un doble contenido: por una parte, un aspecto orgánico, que consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales; y, por otra parte, un aspecto funcional: que consiste en la potestad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones e implica la protección del trabajador afiliado y al sindicato a no ser objeto de actos que quebranten sus derechos.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Sin embargo, reconoce que su contenido no se agota en estos dos aspectos, y señala que debe agregarse todos aquellos de actividad y medios de acción que sean necesarios dentro del respeto a la Constitución y a la ley para que la organización sindical cumpla los objetivos inherentes a su naturaleza, como es la protección y defensa de los derechos e intereses y el mejoramiento de sus miembros en el ámbito social, económico y moral. (Tribunal Constitucional, sentencia N° 1124-2001-AA/TC, fundamento 8; sentencia N° 1469-2002-AA/TC, fundamento 5)

El Tribunal Constitucional en sentencia recaída en el Expediente N° 02476-2010-PA/TC cuya causa se originó en el pago de beneficios económicos únicamente al personal no afiliado al sindicato, fue enfático al señalar:

De lo expuesto anteriormente 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 la posibilidad de acción del sindicato, pues ello no sólo promueve la desafiliación de los trabajadores tal como ha ocurrido en el presente caso, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical. (Expediente N° 02476-2010-PA/TC Fundamento 11).

Ratifica el Tribunal Constitucional el carácter antisindical del pago de bonos en beneficios de unos trabajadores, en detrimento de los derechos de otros, con las connotaciones negativas que esto implica tanto para el trabajador como para la organización sindical, quien ve minimizada su capacidad de negociación.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

### **3.4. Vulneración del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical en los casos de acciones intentadas por los trabajadores de la empresa Minera de Cajamarca a propósito del pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” a favor de trabajadores no sindicalizados.**

A propósito de dar cumplimiento al cuarto objetivo de la investigación se procede al análisis del criterio judicial contenido en sentencias definitivamente firmes recaídas en los casos de demandas incoadas contra una empresa minera de Cajamarca, por trabajadores sindicalizados afectados por el pago del bono antes mencionado a favor de trabajadores no sindicalizados, quienes exigen que dicho bono les sea cancelado a ellos en su condición de trabajadores de dicha empresa.

#### **Caso 1.**

**SENTENCIA: N° 92**

(Lima, 7/08/2020)

**EXPEDIENTE:** 02799-2018-0-1801-JP-LA-05

**MATERIA:** APELACIÓN DE SENTENCIA.

**2° JUZGADO PERMANENTE DE TRABAJO**

**JUEZ:** Julio Heyner Canales Vidal.

**DEMANDANTE:** Wilder Eustaquio Villar Ramírez.

**DEMANDADO:** EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA

#### **1. ANTECEDENTES**

##### **Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de 15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

“Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en primera instancia**

La sentencia analizada declara fundada la demanda interpuesta contra la empresa minera demandada sobre pago de beneficios económicos y ordena que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 15.120 correspondientes al “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” más los intereses legales, costas y costas del proceso.

### **Términos del recurso de apelación**

La empresa demandada alega como agravios entre otros alegatos, que al no estar demostrada la desafiliación de los trabajadores a su organización sindical no les corresponde el pago acordado solo a los trabajadores no afiliados, cuyo pago solo tuvo por objeto compensar las diferencias remunerativas que se producirían entre dicho personal (que no recibirían monto alguno) y el personal sindicalizado (quienes recibirían el pago del bono por cierre de pliego).

## **2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA N° 92**

### **Respecto al derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical**

-Estas proposiciones identifican inequívocamente la distinción de trato institucionalizado por la demandada (otorgamiento de un beneficio económico sólo a trabajadores no sindicalizados) también definen el nivel de intervención en la garantía de igualdad (la restricción del derecho de los trabajadores sindicalizados a concurrir en igualdad de condiciones con los trabajadores no sindicalizados en el goce del beneficio económico) que aparece con intensidad grave al subsumirse en la hipótesis abierta que acoge el artículo 2 de la Constitución Política del Estado

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

(exclusión por la condición de sindicalizado que se subsume en motivos de discriminación por cualquier otra índole adicional a los motivos sospechosos) y además impacta negativamente en el goce de por los menos un derecho fundamental ( derecho a la igualdad de trato en particular en el trato remunerativo ). Asimismo, permiten establecer el objetivo (compensación de la diferencia remunerativa entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados) y la finalidad (asegurar la vigencia del derecho a la igualdad y a la libertad sindical en su aspecto negativo de los trabajadores no sindicalizados) de la medida que concreta el tratamiento diferenciado aplicado por la demandada. (Fundamento jurídico 7).

-Entonces queda descartada la existencia de algún fundamento que explique las diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados a un sindicato y los que no se encuentran afiliados a ninguno artificialmente promovidas por la demandada, cuya existencia tampoco puede postularse sobre la base de criterios de libertad y liberalidad empresarial al resultar incompatible con la defensa y resguardo de la plena vigencia de los derechos fundamentales a la igualdad y a la sindicación, en tanto el empleador no puede esgrimiendo su libertad para contratar o para disponer de su patrimonio, desconocer los principios, valores y derechos constitucionales. (Fundamento jurídico 9)

### **3. DECISIÓN**

Se confirmó la sentencia N° 113-2008-5° JPLL y se ordenó a la empresa demandada pagar al demandante el monto de S./15.120 correspondientes al monto total del bono reclamado.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## **Caso 2.**

**SENTENCIA: N° 269-2019**

(Lima, 30/10/2019)

**EXPEDIENTE: 02794-2018-0-1801-JR-LA-07.**

**MATERIA: APELACIÓN DE SENTENCIA.**

**JUEZ: HAROLD MORAN MIGUEL.**

**7° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE.**

**DEMANDANTE: ELICEO ARNALDO DELGADO L.**

**DEMANDADO: EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA**

## **1. ANTECEDENTES**

### **Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de 15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en primera instancia**

La sentencia contenida en la Resolución N° 07 de fecha 27 de setiembre de 2018 declara fundada en parte la demanda interpuesta por el actor contra la demandada sobre pago de beneficios económicos y ordena que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 70,00, que es la diferencia entre el monto del “Bono de Armonía y Paz Laboral” y el “Bono por Cierre de Pliego”.



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

### **Términos del recurso de apelación**

El demandante a través de su representante legal formaliza el Recurso de Apelación, y entre otros agravios señala que considera que la sentencia recurrida interpretó erróneamente el concepto del derecho a la igualdad debido a que ha establecido que correspondería nivelar el importe diferencial existente entre el bono por cierre de pliego del Convenio Colectivo 2017 y bono por armonía y paz laboral 2017 por S/. 70.00, en una interpretación errónea del convenio colectivo entre el sindicato y la minera, exhortando a la realización de una interpretación sistemática y teleológica-sociológica.

## **2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA DE VISTA 269-2019**

### **A. Respecto al derecho de igualdad y no discriminación**

- El derecho a la igualdad constituye prima facie, en aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, así como a tratar de manera desigual a las personas que estén en situaciones desiguales debiendo dicho trato dispar tener un fin legítimo el mismo que debe ser conseguido mediante la adopción de la medida más idónea necesaria y proporcional. (Fundamento 10).

- El trato dispar generado por la existencia de condiciones o situaciones distintas tiene un fin legítimo. En efecto, la libertad sindical y la negociación colectiva son valores constitucionales que, de un lado, el Estado está llamado a garantizar y de otro lado el estado fomenta. Por lo tanto, todo mecanismo que garantice el ejercicio de la libertad sindical que, a su vez sirva para fomentar la negociación colectiva tendrá un fin legítimo. (Fundamento 12).

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

- En el caso de autos, y en relación a la discriminación, si bien la demandada afirma que el bono otorgado al personal no afiliado a una organización sindical solo tuvo por objeto compensar las diferencias remunerativas que se producirían entre el personal no afiliado (que no recibiría monto alguno) y el personal sindicalizado (que reciben bono por cierre de pliego) (...) la justificación en que se basó la demandada para tratar de modo desigual a los trabajadores sindicalizados y discriminarlos para percibir la bonificación por armonía y paz laboral, obedeció a su única condición de trabajador afiliado por haber obtenido mejoras remunerativas a través del convenio colectivo, condición gremial que no puede ser utilizada como justificación objetiva válida para dejar de pagar sumas voluntarias o cantidades otorgadas a título de liberalidad, por cuanto el hecho de que los trabajadores sindicalizados tengan una mejora remunerativa, obedece a que éstos pasaron por un proceso de negociación, mientras que los no sindicalizados no, porque decidieron libremente no afiliarse a la organización sindical, y tratar de compensar esta brecha remunerativa, **otorgando montos a los trabajadores no afiliados, constituyen actos que violentan el derecho a la igualdad de los trabajadores afiliados y una discriminación en orden al carácter sindical** de aquellos trabajadores que integran el sindicato, pues la regla general es que todos somos iguales, **y en consecuencia todos los trabajadores de la empresa se encuentran en las mismas condiciones de igualdad para recibir sumas a título de liberalidad o a título de gracia como es el bono de armonía y paz laboral (...) que también debió ser otorgada a favor de la totalidad de los trabajadores y no solo a los no afiliados, discriminando a los afiliados.** (Fundamento 38). (Negrillas añadidas)

- **Siendo ello así, estando a que la demandada otorgó la bonificación por concepto de armonía y paz laboral vulnerando el derecho a la igualdad de los trabajadores**

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

**sindicalizados a quienes el Sindicato de Trabajadores representa en el caso de autos, y que fueron discriminados para no percibir este beneficio**, sin una justificación objetiva y razonable, es que corresponde ordenar que la demandada abone a favor del trabajador demandante el pago la bonificación por concepto de armonía paz laboral. (Fundamento jurídico 40).

- (...) Habiéndose concluido que **el otorgamiento a los trabajadores no sindicalizados del "bono de incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017" ha sido un acto discriminatorio indirecto contra los trabajadores afiliados**, en consecuencia, cabe otorgar en favor del actor, la misma suma percibida por dicho concepto "Bono de incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017" por S/. 15,120.00, y no la suma dispuesta por el *A quo*, por lo que el actor no solo tiene derecho a percibir la bonificación por cierre de convenio colectivo, sino también los que provienen a título de liberalidad de su empleador... (Fundamento jurídico 41). (Negrillas añadidas)

## **B. Respetto al derecho de libertad sindical**

- (...) Constituye un motivo prohibido **la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical mediante prácticas antisindicales**. (Fundamento jurídico 19)

- Mediante estas prácticas se persigue- en el momento genético de la organización colectiva, limitar o impedir cualquier forma, el derecho de los trabajadores de agruparse colectivamente para la defensa de sus intereses. Asimismo, una vez creada la organización, se busca restringir su actividad, intentando controlar a las organizaciones, a sus representantes, afectando el derecho a organizar sus actividades de manera autónoma, con la evidente finalidad de eliminar los sindicatos, reduciendo así las posibilidades de verse obligados a llevar a cabo procedimientos de negociación colectiva.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

o encontrarse sometidos a medidas de fuerza para el logro de reivindicaciones salariales y sociales. (Fundamento jurídico 20)

- Esto determina que también deben ser calificadas como conductas o prácticas antisindicales, **las cometidas por los empleadores destinadas a evitar precisamente que los sindicatos se conformen, ya sea a través de medidas de desarticular al sindicato en su formación a través del otorgamiento de incentivos (ya sea económicos o de otra índole) a quienes no se afilien**, o más concretamente fomentando la constitución de sindicato patronales, controlados o patrocinados de alguna manera por el empleador. (Fundamento 27) (Negrillas del original)

### 3. DECISIÓN

Revoca la sentencia contenida en Resolución N° 07 de fecha 27/09/2018 que declara fundada en parte la demanda, ordena reformarla y declara FUNDADA la demanda, en consecuencia, ordena que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 15,120.00.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

### **Caso 3.**

**SENTENCIA: N° 27.**

(Lima, 24/01/2020)

**EXPEDIENTE: 3297-2018-0-1801-JR-LA-08**

**MATERIA: APELACIÓN DE SENTENCIA.**

**JUEZA: XUANY KARIM REATEGUI MEZA**

**8° JUZGADO ESPECIALIZADO EN LA NUEVA L.P. TRABAJO**

**DEMANDANTE: JOSÉ EDUARDO PEREGRINO**

**DEMANDADO: EMPRESA MINERA DE CAJAMARCA**

## **1. ANTECEDENTES**

### **Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de S./15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en primera instancia**

La sentencia contenida en la resolución número 05 de fecha 14 de noviembre del 2018 la misma que obra a fojas 442 a 457, declaró fundada la demanda por concepto de pago de Bono por Incentivo a la armonía y paz Laboral en la suma de S/15,120.00 soles, más intereses financieros y legales.

### **Términos del recurso de apelación**

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

La empresa demandada formaliza recurso de apelación señalando como agravios que la sentencia es nula debido a que vulnera su derecho al debido proceso.

- Indica, que el juzgado se equivoca al señalar que la empresa atentó contra el derecho a la igualdad o vulneró el mandato de discriminación respecto al accionante, sin embargo, ya el Tribunal Constitucional ha señalado que no todo trato desigual resulta un atentado al derecho a la igualdad, superando el test de proporcionalidad y razonabilidad.

-Manifiesta, que el Juzgado ha desconocido los alcances del convenio colectivo, para concederle al accionante un derecho que claramente no le corresponde, pues sólo tiene derecho a percibir la Bonificación por Cierre de Convenio Colectivos y no el bono que fue otorgado al personal no sindicalizado.

## **2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA DE VISTA N° 27**

### **A. Respecto al derecho de igualdad y no discriminación**

- ...Es menester analizar los derechos constitucionales en apariencia lesionados: -  
Previamente resulta necesario tener en cuenta que el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, establece que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, es decir, todos los trabajadores tienen derecho al pleno goce de sus derechos fundamentales durante la relación laboral, sean estos específicos o inespecíficos, entendiéndose por específicos, los derechos laborales consagrados en la Constitución y, por derechos inespecíficos, los demás derechos fundamentales de la persona que deben ser respetados en el marco del contrato de trabajo. Constituye un derecho fundamental específico, el derecho a la igualdad, el cual se manifiesta en el contrato de trabajo como el derecho a la igualdad de trato. Estos derechos fundamentales se encuentran consagrados en el artículo

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

2° y en el artículo 26.1 de nuestra Carta Magna, cuyos preceptos constitucionales prescriben “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 cualquier otra índole” y “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación”, respectivamente. Derechos que tienen un complemento en el Convenio número 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), convenio que si bien es cierto alude a la proscripción de la discriminación, en el fondo el artículo primero del precitado convenio también consagra el derecho a la igualdad en toda relación laboral (...). El empleador sólo puede otorgar unilateralmente conceptos económicos siempre que los criterios no respondan a criterios discriminatorios, como el antes detallado, más aún cuando, los actos unilaterales del empleador son válidos siempre y cuando sean aplicados por igual a todos los trabajadores que tengan las mismas características, vinculadas al cargo, al puesto y cualquier otro criterio en función a su desempeño (productividad, experiencia, capacitación, etc.), así como características sindicales; **por lo tanto, no resulta válido ni legítimo que la demandada por acto unilateral otorgue el Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017 sólo a los trabajadores no sindicalizados, pues contraviene el derecho a no ser discriminado, y esa medida no supera el elemento de idoneidad del test de proporcionalidad, pues la diferencia remunerativa no vulnera el derecho de igualdad de los trabajadores no sindicalizados, pues trabajadores afiliados y no afiliados no tienen una misma condición...** (Fundamentos 7,8,9). (Negrillas añadidas).

## **B. Respecto al derecho a la libertad sindical**

- (...) nace a juicio de este despacho en primer lugar por diferenciar a los trabajadores afiliados de los no afiliados...; sin embargo, dicha diferenciación resulta en una

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

vulneración al derecho de no discriminación y al derecho de la libertad sindical del actor (...) por lo tanto, no resulta válido ni legítimo que la demandada por acto unilateral otorgue el Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017 sólo a los trabajadores no sindicalizados, pues contraviene el derecho a no ser discriminado y el derecho a la libertad sindical, pues con ese acto desalienta la afiliación sindical del sindicato, hecho que incluso atenta al fomento de la negociación colectiva, pues al desalentar la afiliación, logra la disminución de los afiliados a los sindicatos y de esa manera se reduce su fuerza... (Fundamento 8).

### **3. DECISIÓN**

Confirma la sentencia contenida en Resolución N° 5 de fecha 14/11/2018, fundada la demanda interpuesta por José Eduardo Peregrino Gutiérrez contra la Minera y ordenó que la demandada pague a favor del actor la suma de S/ 15,120.00 (Quince Mil Ciento Veinte con 00/100 Soles), más intereses legales. con costos y costas.

#### **Caso 4.**

**SENTENCIA: N° 284-2019**

(Lima, 29/08/2019)

**EXPEDIENTE: 02797-2018-0-1801-JR-LA-02.**

**MATERIA: REINTEGRO DE REMUNERACIONES**

**JUEZ: KEYSI KALONDY BECERRA ATAUCONCHA**

**13° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE**

**DEMANDANTE: OSCAR ELMER CHILÓN INFANTE**

**DEMANDADO: EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA**

#### **1. ANTECEDENTES**

##### **Petitorio en Primera Instancia**



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de S./15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en Primera Instancia**

La sentencia contenida en la resolución número 05 de fecha 28 de septiembre del 2018 obrante en fojas 379-390 declaró fundada en parte la demanda por concepto de pago de Bono por Incentivo a la armonía y paz Laboral y ordenó el pago de S/. 70 que es la diferencia entre el monto del “Bono de fin de pliego” y el “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017”.

### **Contenido del recurso de Apelación**

La empresa demandada interpuso escrito de apelación alegando que no incurrió en discriminación porque el bono cancelado a los trabajadores no afiliados tenía por objeto compensar las diferencias entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, no siendo atentatorio del derecho de igualdad como lo estableció la sentencia recurrida y que además el juzgador desconoce los pactos de las partes establecidos mediante convenio colectivo a través del cual se reconoce solo el “Bono de Cierre de Convenio”.

El demandante también interpuso apelación señalando que la recurrida no está debidamente motivada, incurre en error de derecho al subsumirlo dentro de una cláusula del Convenio Colectivo que no le resulta aplicable y que pagar solo S./70 es contradictorio, discriminatorio y antijurídico.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## 2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA N° 284-2019

### A. Respecto al derecho de igualdad y no discriminación

En ese sentido, del documento en mención se desprende que la demandada otorga el denominado "Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017" a los trabajadores no sindicalizados excluyendo de dicho concepto a los trabajadores sindicalizados, **evidenciando ello un acto de diferenciación a razón de la afiliación sindical (...)** se aprecia que el concepto se ha pagado a los no sindicalizados con un bono diferente, el " Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017", entendiéndose que se trata de conceptos diferentes y no afines; debiendo tenerse en cuenta que para el caso de los trabajadores sindicalizados se trata de un concepto obtenido mediante negociación colectiva como parte de sus actividades sindicales, a diferencia del concepto otorgado a favor de los trabajadores no sindicalizados a los que se les paga el " Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017", como una liberalidad de la demandada, por lo que se concluye que no ha mediado motivo razonable para la exclusión de los trabajadores afiliados, como es el caso del accionante, pues ambos son trabajadores de la demandada. (Fundamentos 10 y 11).

- Bajo este baremo, este despacho se decanta por establecer que se ha incurrido en conducta discriminatoria contra el demandante, pues en su condición de trabajador afiliado no se le abonó el monto de Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017, no habiendo fundamentado la demandada o causa razonable para tal diferenciación. (Fundamento 16) (Negrillas añadidas)

- De esta forma se tiene que el convenio colectivo debe ser cumplido en su literalidad y conforme lo expresamente pactado, no pudiendo efectuarse una interpretación extensiva

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

de su contenido, siendo ello así **habiéndose determinado que se ha tratado a dos trabajadores en forma desigual por su condición de sindicalización**, corresponde ordenar a la demandada que abone el monto íntegro (...) ordenando a la demandada cumpla con el pago de bono reclamado pues ante la vulneración de un derecho constitucional, principio de igualdad y no discriminación, corresponde restablecer los derechos conculcados, en el caso de autos, un trato en términos de iguales a los trabajadores independientemente de su afiliación o no a un sindicato. (Fundamento 21)  
(Negrillas añadidas)

## **B. Respetto al derecho de libertad sindical**

-En la recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en cuanto a la Libertad Sindical señala respecto a la protección contra la discriminación antisindical que la discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. Aunado a ello señala que nadie debería sufrir perjuicio alguno en su empleo a causa de su afiliación sindical, incluso si el sindicato de que se trata no está reconocido por el empleador como representando la mayoría de los trabajadores interesados". (Fundamento 12)

## **3. DECISIÓN**

Revoca la sentencia de fecha 28/09/2018, que declara fundada en parte la demanda, reformándola, modifica la suma ordenada pagar al demandante, en consecuencia, ordena que la Compañía Minera pague a Oscar Elmer Chilón Infante la suma de s/. 15,120.00 soles (Quince Mil Ciento Veinte con 00/100 soles), más intereses legales, con costas y con costos.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## **Caso 5.**

**SENTENCIA: N° 267-2019**

(Lima, 30/10/2019)

**EXPEDIENTE: 02805-2018-0-1801-JR-LA-01.**

**MATERIA: PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U**

**OTROS ECONÓMICOS. APELACIÓN DE SENTENCIA.**

**JUEZ: HAROLD MORAN MIGUEL.**

**7° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE.**

**DEMANDANTE: ADRIANO CÉSAR VÁSQUEZ MENDOZA.**

**DEMANDADO: EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA**

## **1. ANTECEDENTES**

### **Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de 15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en primera instancia**

La Sentencia contenida en la Resolución N° 04 de fecha 29 de agosto de 2018 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por el actor contra la demandada sobre pago de beneficios económicos y ordena que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 70,00, que es la diferencia entre el monto de ambos bonos.

### **Términos del recurso de apelación**

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

El demandante a través de su representante legal formaliza el Recurso de Apelación, y entre otros agravios señala que considera que la sentencia recurrida interpretó erróneamente el concepto del derecho a la igualdad debido a que ha establecido que correspondería nivelar el importe diferencial existente entre el bono por cierre de pliego del convenio colectivo 2017 y bono por armonía y paz laboral 2017 por S/. 70.00, en una interpretación errónea del convenio colectivo entre el sindicato y la minera, exhortando a la realización de una interpretación sistemática y teleológica-sociológica; y alega además la inobservancia de la prohibición de extender los beneficios colectivos celebrados por la organización minoritaria.

Por su parte la empresa demandada alega que, la sentencia le causa agravio al haber tomado en cuenta en su análisis el test de razonabilidad y proporcionalidad puesto que se están discutiendo afectaciones al derecho de la igualdad y que al demandante solo le corresponde percibir el monto correspondiente al bono de cierre de convenio colectivo y no el bono que fue otorgado al personal no sujeto a la negociación colectiva.

## **2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA DE VISTA 267-2019**

### **A) Respetto al derecho de igualdad y no discriminación**

- El derecho a la igualdad constituye prima facie, en aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, así como a tratar de manera desigual a las personas que estén en situaciones desiguales debiendo dicho trato dispar tener un fin legítimo el mismo que debe ser conseguido mediante la adopción de la medida más idónea necesaria y proporcional. (Fundamento jurídico 10).

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

- Los trabajadores afiliados no se encuentran en las mismas condiciones o situaciones que los trabajadores no afiliados, ya que mientras que unos han decidido pertenecer a un sindicato para ejercer, de ese modo, un aspecto de vida en democracia, los otros no. Mientras unos aportan a sus organizaciones sindicales, los otros no. (Fundamento jurídico 11).

- El trato dispar generado por la existencia de condiciones o situaciones distintas tiene un fin legítimo. En efecto, la libertad sindical y la negociación colectiva son valores constitucionales que, de un lado, el Estado está llamado a garantizar y de otro lado el estado fomenta. Por lo tanto, todo mecanismo que garantice el ejercicio de la libertad sindical que, a su vez sirva para fomentar la negociación colectiva tendrá un fin legítimo. (Fundamento jurídico 12).

- En el caso de autos, y en relación a la discriminación, si bien la demandada afirma que el bono otorgado al personal no afiliado a una organización sindical solo tuvo por objeto compensar las diferencias remunerativas que se producirían entre el personal no afiliado (que no recibiría monto alguno) y el personal sindicalizado (que reciben bono por cierre de pliego) (...) la justificación en que se basó la demandada para tratar de modo desigual a los trabajadores sindicalizados y discriminarlos para percibir la bonificación por armonía y paz laboral, obedeció a su única condición de trabajador afiliado por haber obtenido mejoras remunerativas a través del convenio colectivo, condición gremial que no puede ser utilizada como justificación objetiva válida para dejar de pagar sumas voluntarias o cantidades otorgadas a título de liberalidad, por cuanto el hecho de que los trabajadores sindicalizados tengan una mejora remunerativa, obedece a que éstos pasaron por un proceso de negociación, mientras que los no sindicalizados no, porque decidieron libremente no afiliarse a la organización sindical, y tratar de compensar esta brecha

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

remunerativa, otorgando montos a los trabajadores no afiliados, constituyen **actos que violentan el derecho a la igualdad de los trabajadores afiliados y una discriminación en orden al carácter sindical** de aquellos trabajadores que integran el sindicato, pues la regla general es que todos somos iguales, **y en consecuencia todos los trabajadores de la empresa se encuentran en las mismas condiciones de igualdad para recibir sumas a título de liberalidad o a título de gracia como es el bono de armonía y paz laboral (...)** que también debió ser otorgada a favor de la totalidad de los trabajadores y no solo a los no afiliados, discriminando a los afiliados. (Fundamento jurídico 38).  
(Negrillas añadidas)

- Siendo ello así, estando a que la demandada otorgó la bonificación por concepto de armonía y paz laboral **vulnerando el derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados a quienes el Sindicato de Trabajadores representa en el caso de autos, y que fueron discriminados para no percibir este beneficio**, sin una justificación objetiva y razonable, es que corresponde ordenar que la demandada abone a favor del trabajador demandante el pago de la bonificación por concepto de armonía paz laboral. (Fundamento jurídico 40).

- (...) Habiéndose concluido que **el otorgamiento a los trabajadores no sindicalizados del Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017" ha sido un acto discriminatorio indirecto contra los trabajadores afiliados**, en consecuencia, cabe otorgar en favor del actor, la misma suma percibida por dicho concepto "Bono de incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017" por S/. 15,120.00, y no la suma dispuesta por el *A quo*, por lo que el actor no solo tiene derecho a percibir la bonificación por cierre de convenio colectivo, sino también los que provienen a título de liberalidad de su empleador... (Fundamento jurídico 41).

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## B. Respetto al derecho de libertad sindical

- (...) Constituye un motivo prohibido la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical mediante prácticas antisindicales. (Fundamento jurídico, 19)

- Mediante estas prácticas se persigue- en el momento genético de la organización colectiva, limitar o impedir cualquier forma, el derecho de los trabajadores de agruparse colectivamente para la defensa de sus intereses. Asimismo, una vez creada la organización, se busca restringir su actividad, intentando controlar a las organizaciones, a sus representantes, afectando el derecho a organizar sus actividades de manera autónoma, con la evidente finalidad de eliminar los sindicatos, reduciendo así las posibilidades de verse obligados a llevar a cabo procedimientos de negociación colectiva. o encontrarse sometidos a medidas de fuerza para el logro de reivindicaciones salariales y sociales. (Fundamento jurídico 20)

- Esto determina que también deben ser calificadas como conductas o prácticas antisindicales, **las cometidas por los empleadores destinadas a evitar precisamente que los sindicatos se conformen, ya sea a través de medidas de desarticular al sindicato en su formación a través del otorgamiento de incentivos (ya sea económicos o de otra índole) a quienes no se afilien...** (Fundamento jurídico 27) (Negrillas del original)

## 3. DECISIÓN

Revoca la sentencia contenida en Resolución N° 04 de fecha 29/08/2018 que declara fundada en parte la demanda y ordena reformar y declara FUNDADA la demanda, en consecuencia, ordena que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 15,120.00.



## **Caso 6.**

**SENTENCIA:** N° 96

(Lima, 7/08/2020)

**EXPEDIENTE:** 03493-2018-0-1801-JP-LA-05

**MATERIA:** APELACIÓN DE SENTENCIA.

**JUZGADO 2° ESPECIALIZADO DE TRABAJO**

**JUEZ:** JULIO HEYNER CANALES VIDAL.

**DEMANDANTE:** JUAN GUTIÉRREZ OCAS

**DEMANDADO:** EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA

## **1. ANTECEDENTES**

### **Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de 15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en primera instancia**

La sentencia analizada declara fundada la demanda interpuesta contra la empresa minera demandada sobre pago de beneficios económicos y ordena que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 15.120 correspondientes al “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” más los intereses legales, costas y costas del proceso.

### **Términos del recurso de apelación**

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

La empresa demandada alega como agravios entre otros alegatos, que al no estar demostrada la desafiliación de los trabajadores a su organización sindical no les corresponde el pago acordado solo a los trabajadores no afiliados, cuyo pago solo tuvo por objeto compensar las diferencias remunerativas que se producirían entre dicho personal (que no recibirían monto alguno) y el personal sindicalizado (quienes recibirían el pago del bono por cierre de pliego).

## **2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA N° 96.**

### **Respecto al derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical**

-Estas proposiciones identifican inequívocamente la distinción de trato institucionalizado por la demandada (otorgamiento de un beneficio económico sólo a trabajadores no sindicalizados) también definen el nivel de intervención en la garantía de igualdad ( la restricción del derecho de los trabajadores sindicalizados a concurrir en igualdad de condiciones con los trabajadores no sindicalizados en el goce del beneficio económico) que aparece con intensidad grave al subsumirse en la hipótesis abierta que acoge el artículo 2 de la Constitución Política del Estado (exclusión por la condición de sindicalizado que se subsume en motivos de discriminación por cualquier otra índole adicional a los motivos sospechosos) y además impacta negativamente en el goce de por los menos un derecho fundamental (derecho a la igualdad de trato en particular en el trato remunerativo). Asimismo, permiten establecer el objetivo (compensación de la diferencia remunerativa entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados) y la finalidad (asegurar la vigencia del derecho a la igualdad y a la libertad sindical en su aspecto negativo de los trabajadores no sindicalizados) de la medida que concreta el tratamiento diferenciado aplicado por la demandada. (Fundamento jurídico 7).

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

-Al quedar absolutamente descartada la idoneidad de la medida examinada no existe la necesidad de evaluar mayores parámetros del juicio de proporcionalidad, al demostrarse su carácter discriminatorio y ergo lesivo del derecho fundamental a la igualdad de los trabajadores sindicalizados entre ellos del demandante; al no resultar en modo alguno idónea para alcanzar la igualdad remunerativa entre aquellos y los trabajadores no sindicalizados cuyo tratamiento diferenciado se ve claramente justificado en la dinámica propia de la negociación colectiva. (Fundamento jurídico 9).

-Entonces queda descartada la existencia de algún fundamento que explique las diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados a un sindicato y los que no se encuentran afiliados a ninguno artificialmente promovidas por la demandada, cuya existencia tampoco puede postularse sobre la base de criterios de libertad y liberalidad empresarial al resultar incompatible con la defensa y resguardo de la plena vigencia de los derechos fundamentales a la igualdad y a la sindicación , en tanto el empleador no puede esgrimiendo su libertad para contratar o para disponer de su patrimonio desconocer los principios, valores y derechos constitucionales. (Fundamento jurídico 11)

### **3.- DECISIÓN**

Se confirmó la sentencia N° 123-2008-5° JPLL y se ordenó a la empresa demandada pagar al demandante el monto de S./15.120 correspondientes al monto total del bono reclamado.

## **Caso 7.**

**SENTENCIA:** N° 042-2019-16-JTPL

(Lima, 19/11/2019)

**EXPEDIENTE:** 02819-2018-0-1801-JP-LA-04

**MATERIA:** APELACIÓN DE SENTENCIA.

JUZGADO 16° ESPECIALIZADO DE TRABAJO

**JUEZ:** ROSA LUZ CÓRDOVA FORERO.

**DEMANDANTE:** JOEL ERNESTO CASTILLO CASANOVA

**DEMANDADO:** EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA

## **1. ANTECEDENTES**

### **Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de 15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en primera instancia**

La sentencia analizada declara fundada en parte la demanda interpuesta contra la empresa minera demandada sobre pago de beneficios económicos y ordena que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 70 correspondientes a la diferente entre el “Bono por Cierre de Pliego” y el “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017”.

### **Términos del recurso de apelación**

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Ambas partes intentan el recurso de apelación. La demandada alega que el *A quo* no advirtió que ya el trabajador había obtenido un beneficio en virtud de lo acordado en la convención colectiva; y, el demandante, entre otros agravios, señala que la nivelación establecida sólo por el monto de S.70.00 es contradictoria, discriminatoria y antijurídica.

## **2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA N° 042-2019-16-**

### **JTPL**

#### **A. Respecto al derecho de igualdad y no discriminación**

-Esta protección que brinda la Constitución a los trabajadores, no sólo se agota en la igualdad ante la ley, sino que también abarca el derecho a la igualdad de trato, puesto que “... 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 encuentran 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.

En consecuencia, el derecho a la igualdad admite en su seno un tratamiento diferenciado siempre que exista una justificación objetiva y razonable, motivo por el cual, no es un derecho absoluto, sino que admite restricciones que deben ser aprobadas por el empleador

## **3. DECISIÓN**

Revoca la sentencia N° 5 de fecha 11/09/2018 que acuerda el pago al demandante por la cantidad de S./70 al considerarla infundada.

## **Caso 8.**

**SENTENCIA:** N° 072-2019-19° JLPL

(Lima,21/03/2019)

**EXPEDIENTE:** 03024-2018-0-1801-JP-LA-02.

**MATERIA:** APELACIÓN DE SENTENCIA.

**JUEZ:** MARIO ELOY SULCA QUISPE

**19° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE.**

**DEMANDANTE:** JORGE LUIS MEZA CASTREJÓN.

**DEMANDADO:** EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA

## **1. ANTECEDENTES**

### **Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de 15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en primera instancia**

La sentencia contenida en la Resolución N° 07 de fecha 27 de setiembre de 2018 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por el actor contra la demandada sobre pago de beneficios económicos y ordena que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 70,00, que es la diferencia entre el monto de ambos bonos.

### **Términos del recurso de apelación**

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

La demandada señala como agravios que la sentencia es nula pues viola el debido proceso, además de carecer de motivación pues se fundamentó en una falsa premisa al señalar que había dispuesto de manera unilateral el pago de un beneficio al personal no sindicalizado por un monto superior al cancelado al personal sindicalizado; equivocándose igualmente al considerar ese acto como discriminatorio, sin analizar el test de razonabilidad y proporcionalidad; agregando finalmente, que es falso que el accionante haya percibido un beneficio inferior al otorgado al personal no sindicalizado, y que en realidad solo le correspondía percibir el bono de cierre de pliego acordado en el convenio colectivo.

Por su parte, el demandante formaliza el Recurso de Apelación, y entre otros agravios señala que considera que el *A quo* incurrió en un error de derecho al realizar una indebida interpretación del ámbito de aplicación del convenio colectivo y además interpretó erróneamente el concepto del derecho a la igualdad debido a que ha establecido que correspondería nivelar el importe diferencial existente entre el bono por cierre de pliego del Convenio Colectivo 2017 y bono por armonía y paz laboral 2017 por S/. 70.00, y exhorta a la realización de una interpretación sistemática y teleológica-sociológica.

## **2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA DE VISTA 072-2019-19° JLPL. (Lima, 21/03/2019)**

### **A. Respecto al derecho de igualdad y no discriminación**

- El artículo 23° de la Constitución Política del Estado, establece que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, es decir, todos los trabajadores tienen derecho al pleno goce de sus derechos fundamentales durante la relación laboral, sean estos específicos o

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

inespecíficos, entendiéndose por específicos, los derechos laborales consagrados en la Constitución y, por derechos inespecíficos, los demás derechos fundamentales de la persona que deben ser respetados en el marco del contrato de trabajo.(Fundamento jurídico 15).

- Cabe precisar que, el derecho a la igualdad de trato no descarta la posibilidad de que el empleador pueda administrar tratos diferenciados entre sus trabajadores, siempre que existan causas objetivas y razonables que la justifiquen. Ahora bien, este esquema de razonamiento es plenamente aplicable a la igualdad en materia remunerativa, porque el artículo 24 de la Constitución garantiza el derecho a la remuneración como un derecho fundamental, por lo que asociándolo al artículo 26 inciso 1 de la Constitución, se infiere de que la igualdad de trato también abarca el derecho a la remuneración, es decir, la Constitución reconoce a todo trabajador el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa (interpretando extensivamente para el caso de, la igualdad de trato en la percepción por parte del empleador en la entrega de todo ingreso económico).(Fundamento jurídico 15).

-En conclusión, la medida adoptada por la demandada no supera el elemento de idoneidad del test de proporcionalidad, pues la diferencia remunerativa atiende a la percepción de beneficios convencionales pactados a través de una negociación colectiva, por lo tanto, dicha diferencia remunerativa no vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores no sindicalizados, pues trabajadores afiliados y no afiliados no tienen una misma condición, lo cual no configura una afectación al derecho a la igualdad, más aún cuando el derecho a la igualdad es entendido por el trato desigual a los desiguales, derecho constitucionalmente amparado, de esa manera no hay ningún derecho constitucional de



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

los trabajadores no sindicalizados que se haya vulnerado, (Fundamento jurídico 22)  
(Negrillas de origen)

- **Siendo así, estando a que la demandada otorgó la bonificación por concepto de armonía y paz laboral vulnerando el derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados a quienes el Sindicato de Trabajadores representa en el caso de autos, y que fueron discriminados para no percibir este beneficio, sin una justificación objetiva y razonable.**

### **B. Respetto al derecho de libertad sindical**

- (...) el Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017 no podía ser equiparable al Bono por Cierre de Convenio, pues constituye un acto antisindical, de esa manera, sólo puede ser concebido dicho pago como un acto unilateral voluntario por parte de la demandada, no habiendo logrado acreditar la justificación de dicho pago en el presente proceso, restringiéndole al actor el derecho a percibir dicho beneficio por su sola condición de trabajador sindicalizado, correspondiendo que el actor en su condición de trabajador sindicalizado también perciba ese derecho, pues la demandada no ha justificado objetivamente responda a otros criterios más que la condición de no afiliado, vulnerándose el derecho a la no discriminación y libertad sindical. (Fundamento jurídico 23)

### **3. DECISIÓN**

Revoca la sentencia contenida en Resolución N° 04 de fecha 27/08/2018 declara fundada en parte la demanda y declara FUNDADA la demanda, en consecuencia, ordena que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 15,120.00.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## **Caso 9.**

**SENTENCIA:** N° 467-2019-19° JLPL

(Lima, 13/12/2019)

**EXPEDIENTE:** 032806-2018-0-1801-JP-LA-04.

**MATERIA:** APELACIÓN DE SENTENCIA.

**JUEZ:** MARIO ELOY SULCA QUISPE

**19° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE.**

**DEMANDANTE:** AMADO ARRIBASPLATA LINARES.

**DEMANDADO:** EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA

## **1. ANTECEDENTES**

### **Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de 15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

### **Decisión en primera instancia**

La sentencia contenida en la Resolución N° 07 de fecha 27 de setiembre de 2018 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por el actor contra la demandada sobre pago de beneficios económicos y ordena que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 70,00, que es la diferencia entre el monto de ambos bonos.

### **Términos del recurso de apelación**

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

La demandada señala como agravios que el *A quo* sin analizar el test de razonabilidad y proporcionalidad estimó que el pago del bono al personal no afiliado no cuenta con justificación objetiva y legítima, equivocándose porque dicho bono tuvo por objeto compensar las diferencias remunerativas existentes entre ambos tipos de personal. De la misma manera considera que el *A quo* se equivoca al acordar el pago de la suma de S./70 porque desconoce el carácter vinculante de cláusulas establecidas en el convenio de trabajo.

Por su parte, el demandante formaliza el Recurso de Apelación, y entre otros agravios señala que considera que el *A quo* incurrió en un error de derecho al realizar una indebida interpretación del ámbito de aplicación del convenio colectivo y además interpretó erróneamente el concepto del derecho a la igualdad, debido a que ha establecido que correspondería nivelar el importe diferencial existente entre el bono por cierre de pliego del Convenio Colectivo 2017 y bono por armonía y paz laboral 2017 por S/. 70.00, y exhorta a la realización de una interpretación sistemática y teleológica-sociológica.

## **2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA SENTENCIA DE VISTA 467-2019-19° JLPL (Lima,13/12/2019)**

### **A. Respecto al derecho de igualdad y no discriminación**

- El artículo 23° de la Constitución Política del Estado, establece que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, es decir, todos los trabajadores tienen derecho al pleno goce de sus derechos fundamentales durante la relación laboral, sean estos específicos o inespecíficos, entendiéndose por específicos, los derechos laborales consagrados en la

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Constitución y, por derechos inespecíficos, los demás derechos fundamentales de la persona que deben ser respetados en el marco del contrato de trabajo.(Fundamento jurídico 15).

- Cabe precisar que, el derecho a la igualdad de trato no descarta la posibilidad de que el empleador pueda administrar tratos diferenciados entre sus trabajadores, siempre que existan causas objetivas y razonables que la justifiquen. Ahora bien, este esquema de razonamiento es plenamente aplicable a la igualdad en materia remunerativa, porque el artículo 24 de la Constitución garantiza el derecho a la remuneración como un derecho fundamental, por lo que asociándolo al artículo 26 inciso 1 de la Constitución, se infiere de que la igualdad de trato también abarca el derecho a la remuneración, es decir, la Constitución reconoce a todo trabajador el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa (interpretando extensivamente para el caso de, la igualdad de trato en la percepción por parte del empleador en la entrega de todo ingreso económico).(Fundamento jurídico 15).

-El derecho a la igualdad, tiene una dimensión formal que obliga a no realizar diferencias injustificadas, así también tiene una dimensión material, pues no sólo prohíbe 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, es decir, siempre va a existir un trato diferenciado si es que dos sujetos no se encuentran en una misma situación; de otro lado, si hay sujetos en idénticas circunstancias y condiciones, deben tener un igual trato, sin sufrir discriminación jurídica alguna, salvo que exista una justificación objetiva, razonable, racional y proporcional que permita un trato diferenciado. (Fundamento jurídico 16)

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

- Siendo así, estando a que la demandada otorgó la bonificación por concepto de armonía y paz laboral vulnerando el derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados a quienes el Sindicato de Trabajadores representa en el caso de autos, y que fueron discriminados para no percibir este beneficio, sin una justificación objetiva y razonable.

### **B) Respetto al derecho de libertad sindical**

- Los trabajadores no sindicalizados optaron por no comprometerse con los fines de alguna organización sindical, evitando de esa manera entrar en un conflicto abierto y directo con el empleador, optando por no tener actividad sindical, por lo tanto, no tienen las obligaciones que sí implica estar afiliado a un sindicato; al respecto, si bien ambos derechos tanto la libertad sindical positiva o negativa, son derechos respaldados por la Constitución, lo real es que el empleador no puede extender en la práctica los beneficios convencionales de un sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados, pues es claro, que dicho pago unilateral responde a una causa objetiva que es la diferenciación de los trabajadores en su condición de afiliado y no afiliado, causa objetiva que no tiene ninguna justificación, pues el empleador sólo puede otorgar unilateralmente conceptos económicos siempre que los criterios no respondan a criterios discriminatorios, como el antes detallado.(Fundamento jurídico 24).

-El acto unilateral de la demandada en el otorgamiento del Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017 no tiene ninguna justificación, más que la pretendida e indebida aplicación del resguardo del principio de igualdad de los trabajadores no sindicalizados, por lo tanto, dicho otorgamiento constituye un acto unilateral de la demandada que debe extenderse también al actor en su condición de trabajador

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

sindicalizado, pues su no percepción, como ya quedó establecido constituye un acto de discriminación antisindical. (Fundamento jurídico 28)

- (...) el Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017 no podía ser equiparable al Bono por Cierre de Convenio, pues constituye un acto antisindical, de esa manera, sólo puede ser concebido dicho pago como un acto unilateral voluntario por parte de la demandada, no habiendo logrado acreditar la justificación de dicho pago en el presente proceso, restringiéndole al actor el derecho a percibir dicho beneficio por su sola condición de trabajador sindicalizado, correspondiendo que el actor en su condición de trabajador sindicalizado también perciba ese derecho, pues la demandada no ha justificado objetivamente responda a otros criterios más que la condición de no afiliado, vulnerándose el derecho a la no discriminación y libertad sindical. (Fundamento jurídico 29)

### **3. DECISIÓN**

Revoca la sentencia contenida en Resolución N° 07 de fecha 27/09/2018 declara fundada en parte la demanda y declara FUNDADA la demanda, en consecuencia, ordena que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 15,120.00 correspondiente al Bono de Incentivo a la Armonía y a la Paz Laboral, 2017.

**Caso 10.**

**SENTENCIA:** N° 180-2019-19° JLPL

(Lima, 23/05/2019)

**EXPEDIENTE:** 03288-2018-0-1801-JP-LA-06.

**MATERIA:** PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES (APELACIÓN DE SENTENCIA).

**JUEZ:** MARIO ELOY SULCA QUISPE

**19° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE.**

**DEMANDANTE:** HÉCTOR FUENTES TASILLA

**DEMANDADO:** EMPRESA MINERA EN CAJAMARCA

**1. ANTECEDENTES**

**Petitorio de la demanda en primera instancia**

Que la Empresa Minera, de la cual el accionante es trabajador activo, abone el pago a su favor de 15.120 (Quince Mil Ciento Veinte Nuevos Soles) por concepto de “Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” otorgado a un grupo de trabajadores por su sola condición de “no afiliados”.

**Decisión en primera instancia**

La sentencia contenida en la Resolución N° 02 de fecha 27 de agosto de 2018 que declara fundada en parte la demanda interpuesta por el actor contra la demandada sobre pago de beneficios económicos y ordena que la demandada cumpla con abonar a favor del demandante la suma de S/. 70,00, que es la diferencia entre el monto de ambos bonos.

**Términos del recurso de apelación**

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

El demandante formaliza el Recurso de Apelación, y entre otros agravios señala pues lo que se encuentra en debate es si el otorgamiento del denominado "Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral" ha sido discriminatorio y tal como lo han señalado dentro de su teoría del caso, para determinar si dicho otorgamiento es discriminatorio, no sólo basta con verificar si el otorgamiento ha obedecido a causas enteramente subjetivas, sino también con tener en cuenta los antecedentes de la demandada.

Adicionalmente, alega que la demandada buscó desincentivar la afiliación sindical y a efectos evitar una nueva sanción por parte de la autoridad fiscalizadora, decidió extender casi todos los beneficios del convenio colectivo a excepción de la Bonificación por Cierre de Pliego, otorgando un derecho diferente a los trabajadores no sindicalizados denominado “Bonificación por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral”, de cuya percepción se excluyó a los trabajadores afiliados que considera que el *A quo* incurrió en un error de derecho al realizar una indebida interpretación del ámbito de aplicación del convenio colectivo y además interpretó erróneamente el concepto del derecho a la igualdad, debido a que ha establecido que correspondería nivelar el importe diferencial existente entre el bono por cierre de pliego del Convenio Colectivo 2017 y bono por armonía y paz laboral 2017 por S/. 70.00, y exhorta a la realización de una interpretación sistemática y teleológica-sociológica.

Por su parte, la demandada señala como agravios que el *A quo* sin analizar el test de razonabilidad y proporcionalidad estimó que el pago del bono al personal no afiliado no cuenta con justificación objetiva y legítima, equivocándose porque dicho bono tuvo por objeto compensar las diferencias remunerativas existentes entre ambos tipos de personal. De la misma manera considera que el *A quo* se equivoca al acordar el pago de la suma de



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

S./70 porque desconoce el carácter vinculante de cláusulas establecidas en el convenio de trabajo.

## **2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA SENTENCIA DE VISTA N°**

### **180-2019-19° JLPL**

#### **A. Respecto al derecho de igualdad y no discriminación**

- Dado que se ha llegado a determinar que ambos bonos tienen una naturaleza y quantum distinto, es preciso analizar si el bono de incentivo por armonía laboral 2017 otorgado por la demandada de forma unilateral a trabajadores no sindicalizados, al no ser percibido por los trabajadores sindicalizados, como en el caso del accionante, atenta contra su derecho a la igualdad y la no discriminación en su calidad de trabajador sindicalizado o si por el contrario el otorgamiento unilateral de dicho bono es de acuerdo al test de proporcionalidad y/o razonabilidad válido, pues su finalidad fue la compensación a fin de que se resguarde la igualdad de las diferencias remunerativas de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, evidenciándose un posible conflicto de derechos fundamentales, por un lado, el derecho a la igualdad y la libertad sindical del actor, frente a los derechos de igualdad de los trabajadores no sindicalizados.(Fundamento jurídico 14).

- La doctrina laboral establece que dentro de una relación laboral donde se originan conflictos entre derechos fundamentales de las partes, la ponderación y el principio de proporcionalidad se perfilan como una medida de solución correctamente aplicable. En ese caso, para la justificación de la restricción de un derecho fundamental, mediante el ejercicio de otro derecho fundamental, se debe recurrir al test de proporcionalidad,

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

analizando tres elementos: Idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. (Fundamento jurídico 16)

Cabe precisar que, el derecho a la igualdad de trato no descarta la posibilidad de que el empleador pueda administrar tratos diferenciados entre sus trabajadores, siempre que existan causas objetivas y razonables que la justifiquen. Ahora bien, este esquema de razonamiento es plenamente aplicable a la igualdad en materia remunerativa, porque el artículo 24 de la Constitución garantiza el derecho a la remuneración como un derecho fundamental, por lo que asociándolo al artículo 26 inciso 1 de la Constitución, se infiere de que la igualdad de trato también abarca el derecho a la remuneración, es decir, la Constitución reconoce a todo trabajador el derecho a la igualdad de trato en materia remunerativa (interpretando extensivamente para el caso de, la igualdad de trato en la percepción por parte del empleador en la entrega de todo ingreso económico).(Fundamento jurídico 18).

-El derecho a la igualdad, tiene una dimensión formal que obliga a no realizar diferencias injustificadas, así también tiene una dimensión material, pues no sólo prohíbe 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, es decir, siempre va a existir un trato diferenciado si es que dos sujetos no se encuentran en una misma situación; de otro lado, si hay sujetos en idénticas circunstancias y condiciones, deben tener un igual trato, sin sufrir discriminación jurídica alguna, salvo que exista una justificación objetiva, razonable, racional y proporcional que permita un trato diferenciado. (Fundamento jurídico 19)

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

- **Siendo así, estando a que la demandada otorgó la bonificación por concepto de armonía y paz laboral vulnerando el derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados a quienes el Sindicato de Trabajadores representa en el caso de autos, y que fueron discriminados para no percibir este beneficio, sin una justificación objetiva y razonable.** (Fundamento jurídico 20) (Negrillas añadidas)

### **B. Respetto al derecho de libertad sindical**

- Los trabajadores no sindicalizados optaron por no comprometerse con los fines de alguna organización sindical, evitando de esa manera entrar en un conflicto abierto y directo con el empleador, optando por no tener actividad sindical, por lo tanto, no tienen las obligaciones que sí implica estar afiliado a un sindicato; al respecto, si bien ambos derechos tanto la libertad sindical positiva o negativa, son derechos respaldados por la Constitución, lo real es que el empleador no puede extender en la práctica los beneficios convencionales de un sindicato minoritario a trabajadores no sindicalizados, pues es claro, que dicho pago unilateral responde a una causa objetiva que es la diferenciación de los trabajadores en su condición de afiliado y no afiliado, causa objetiva que no tiene ninguna justificación, pues el empleador sólo puede otorgar unilateralmente conceptos económicos siempre que los criterios no respondan a criterios discriminatorios, como el antes detallado.(Fundamento 23).

-El acto unilateral de la demandada en el otorgamiento del Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017 no tiene ninguna justificación, más que la pretendida e indebida aplicación del resguardo del principio de igualdad de los trabajadores no sindicalizados, por lo tanto, dicho otorgamiento constituye un acto unilateral de la demandada que debe extenderse también al actor en su condición de trabajador

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

sindicalizado, pues su no percepción, como ya quedó establecido constituye un acto de discriminación antisindical. (Fundamento jurídico 25)

- (...) el Bono por Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017 no podía ser equiparable al Bono por Cierre de Convenio, pues constituye un acto antisindical, de esa manera, sólo puede ser concebido dicho pago como un acto unilateral voluntario por parte de la demandada, no habiendo logrado acreditar la justificación de dicho pago en el presente proceso, restringiéndole al actor el derecho a percibir dicho beneficio por su sola condición de trabajador sindicalizado, correspondiendo que el actor en su condición de trabajador sindicalizado también perciba ese derecho, pues la demandada no ha justificado objetivamente responda a otros criterios más que la condición de no afiliado, vulnerándose el derecho a la no discriminación y libertad sindical. (Fundamento jurídico 26).

### 3. DECISIÓN

Revoca la sentencia contenida en Resolución N° 02 de fecha 06/08/2018 declara fundada en parte la demanda y declara FUNDADA la demanda, en consecuencia, ordena que la demandada abone a favor del demandante la suma de S/. 15,120.00 correspondiente al Bono de Incentivo a la Armonía y a la Paz Laboral, 2017.

**Interpretación:** Del análisis del contenido de las sentencias que constituyen la muestra de la investigación, se desprende que el pago del “Bono de Armonía y Paz laboral 2017” realizado por una empresa minera en Cajamarca a sus trabajadores no sindicalizados, constituye una vulneración del derecho de igualdad y una discriminación indirecta, o mediata, al exigir determinadas características o condiciones sólo poseídas por unos

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

trabajadores y no por otros, como es la afiliación sindical negativa, a efectos de recibir el pago de dicho bono.

La discriminación se evidencia del monto pagado a los trabajadores no sujetos a negociación colectiva, que asciende a la cantidad de S./15.120, que es un monto superior al que perciben los trabajadores sindicalizados por el bono de cierre de contrato colectivo. Dicho monto, fue justificado bajo el alegato de ser hecho en función de la evaluación efectuada por la empresa sobre el clima laboral del año 2017”, no existiendo prueba alguna de la realización de dicha evaluación, y de ser así, debió incluirse en la misma a todos los trabajadores -sindicalizados o no- para que todos tuvieran la oportunidad de ser beneficiados con dicho pago, en la medida en que efectivamente hubiesen contribuido al mantenimiento de un clima laboral armonioso, independientemente de su afiliación sindical.

De la misma manera, no debían ser excluidos de dicho pago los trabajadores miembros del sindicato, bajo el alegato que estarían percibiendo una doble remuneración por el mismo concepto, lo que está expresamente prohibido en el convenio colectivo, toda vez que el pago del bono de “Armonía y Paz en el trabajo 2017, como lo señala la referida circular y como se señaló *ut supra*, obedece a una retribución en función de la evaluación sobre el clima laboral, realizada unilateralmente por la empresa, a modo de liberalidad no por cierre del referido convenio, en consecuencia, podían los trabajadores sindicalizados percibir ambos bonos o beneficios por ser estos de naturaleza distinta.

De igual manera, en las decisiones bajo análisis, más allá del reconocimiento del pago del bono cuyo importe se reclama, lo que se quiere dejar enmarcado es el derecho a la libertad sindical individual que cada trabajador tiene, que no sólo está consagrado en la Constitución Política de Perú, sino que también tiene reconocimiento por la misma Organización Internacional del Trabajo, en las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Consejo de Administración de esta organización, tal como lo cita y utiliza de fundamento el Juzgado 13° en la decisión bajo análisis.

Asimismo, se ha señalado que existe prohibición expresa de la ley de extender los beneficios del contrato colectivo a trabajadores no sindicalizados, especialmente, cuando se está en ausencia de un sindicato mayoritario, como es el caso que ocupa la presente investigación. De allí que la empresa incurrió en una simulación al pagar a los trabajadores no sindicalizados un “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” a manera de liberalidad, y no a todos los trabajadores, sino exclusivamente a aquellos que no eran sujetos de negociación colectiva, y en los hechos incurrió en una extensión de los beneficios del convenio colectivo, prohibida por ley, generando ese tipo de actitudes antisindicales, un incentivo a la afiliación negativa o a la desafiliación, toda vez que, los trabajadores no tendrían que asumir las obligaciones que se derivan de pertenecer a un sindicato para obtener determinados beneficios que eso trae consigo. En consecuencia, se estima que la empresa incurrió en una conducta antisindical, que vulneró el derecho a la libertad sindical de los trabajadores sindicalizados.

Con relación a la vulneración del derecho de igualdad de los trabajadores no sindicalizados en virtud del pago del Bono de Cierre de pliego, y en virtud del cual se pretende justificar el pago del Bono de Incentivo a la Armonía y a la Paz Laboral queda claro, que el principio de igualdad tiene rango constitucional, es decir, que la igualdad y no discriminación, es un derecho fundamental y a la vez, es un principio rector de la actuación de los órganos del poder público; sin embargo, no toda desigualdad constituye necesariamente un trato discriminatorio, toda vez que puede haber una diferenciación fundada en causas objetivas, razonables que lo justifiquen, tal como se desprende de lo señalado en las sentencias

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

analizadas, además de haber quedado plasmado en el criterio del Tribunal Constitucional analizado en el marco del cumplimiento del tercer objetivo de la investigación.

Al mismo tiempo las sentencias analizadas han considerado que una condición desigual puede no ser discriminatoria si se demuestra de manera clara e inequívoca, la necesidad, la pertinencia y la razonabilidad de la diferenciación establecida. Ciertamente, existe diferenciación entre los trabajadores afiliados y los no afiliados, devenidas justamente de que unos han optado por pertenecer a una organización sindical con todas las consecuencias que esto implica y esa circunstancia constituye la causa objetiva y el fin legítimo que justifica el trato desigual. De tal forma, que cuando un juzgado decide revocar una sentencia de primera instancia que acuerda el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” a un trabajador sindicalizado, alegando la igualdad debida ante el trabajador no sindicalizado en virtud de que este último ya recibió el pago del “Bono de Cierre de Pliego”, está desconociendo el contenido de un convenio colectivo, está quebrantando el principio de libertad sindical y está desconociendo la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de dicho pago.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

El objetivo general de la investigación se planteó **determinar cuáles son los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” realizado exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018**, en cuyo caso se formuló como hipótesis que los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” realizado exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018 son el derecho a la igualdad, la no discriminación y la libertad sindical que son derechos fundamentales que buscan la protección de todos los individuos.

En tal sentido, la Constitución Política de Perú efectivamente ha recogido y ha hecho objeto de su protección al derecho a la igualdad y la no discriminación en el artículo 2. inciso 2, al señalar que “toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”. Así como también ha positivado el derecho de libertad sindical al establecer en su artículo 28.1 que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático y garantiza la libertad sindical.

De tal forma que, se considera que efectivamente cuando la compañía minera pagó con carácter exclusivo a los trabajadores no sindicalizados el “Bono de incentivo a



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

la armonía y paz laboral 2017” estableció desigualdades entre los trabajadores y una exclusión o una preferencia injustificada, es decir, hizo el pago en ausencia de una causa que lo justificara, quebrantando el principio-derecho de igualdad y no discriminación de los trabajadores sindicalizados y el de la libertad sindical. Tal situación, comprueba el supuesto hipotético formulado al iniciar la investigación y permite dar cumplimiento al objetivo general de la misma.

Igual resultado obtuvo Paredes, (2014), en su investigación *“Cuando la generosidad del empleador viola la libertad sindical: un caso de discriminación laboral por acción indirecta”* quien señala que la libertad sindical es un derecho reconocido tanto en la Constitución Política del Perú como en el Convenio 87 de la OIT ratificado por el Estado peruano. Sin embargo, se pregunta ¿qué pasaría si el uso de este derecho resultara siendo el manto que esconde un caso de discriminación laboral hacia los mismos trabajadores sindicalizados? En ese sentido, el autor, se pregunta si la decisión o la generosidad de empleador de extender a los trabajadores no sindicalizados, un beneficio estipulado en un convenio colectivo únicamente a favor de los trabajadores afiliados al sindicato negociante, resulta acorde con el derecho de igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución Política de Perú vigente y para dar respuesta a su interrogante, cita la STC N° 00008-2005-PI/TC en la que el Tribunal Constitucional señala que la discriminación en materia laboral puede darse también por acción indirecta, entendiéndose por la conducta del empleador que forma una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida de la apariencia de lo constitucional, cuya intención y efecto perseguible, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Significa que este autor coincide en señalar que la práctica de las empresas de pagar a trabajadores no sindicalizados a manera de liberalidad y de modo unilateral beneficios económicos, encubren una extensión de los beneficios sindicales a personal no sujeto a negociación colectiva, dándole apariencia de constitucional, cuando realmente es vejatorio, del derecho de igualdad y constituye un acto de discriminación para los trabajadores.

Siendo así, se hizo necesario analizar dentro del contenido **del primer objetivo específico de la investigación** estos bonos o compensaciones laborales como prácticas frecuentes del empleador a la luz de la doctrina, consiguiendo que ciertamente es un mecanismo utilizado por las múltiples ventajas que representa, toda vez que es una manera de lograr la motivación del trabajador a la vez que se logra mejorar la productividad y la competitividad de la empresa, por el aumento en su desempeño laboral; y aunque se presentan desventajas en su uso, las ventajas siguen siendo mayores.

El problema del uso de los bonos o incentivos, es cuando su pago se produce a expensa de la vulneración de los derechos de otros trabajadores, por eso dando cumplimiento **al segundo objetivo de la investigación** se examinó el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” realizado por una empresa minera en Cajamarca, en el contexto de la legislación peruana y determinó que en el caso de la existencia de sindicatos mayoritarios -que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores en un determinado ámbito- al ostentar la representación de la totalidad aún de los no afiliados, de conformidad con los artículos 9 y 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el pago hecho por la empresa de un bono a título

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

de liberalidad o por compensación no violenta ninguna normas previstas en el sistema legal peruano.

Por el contrario, en el caso de la existencia de sindicatos minoritarios, que no aglutinan a la mayoría de los trabajadores, si se efectúa el pago de un bono previsto en el convenio colectivo, con exclusividad a los trabajadores no afiliados, se considera como una extensión de los beneficios previstos en dicho convenio, en cuyo caso, no solo quebranta el derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados, sino que además lesiona la libertad sindical, especialmente, el derecho de afiliación positiva.

Siendo que en el caso de la empresa minera objeto de estudio, existen sindicatos minoritarios, el pago con exclusividad a los trabajadores no sindicalizados del “Bono de Armonía y Paz Laboral, 2017” constituyó una vulneración del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical en el contexto de la legislación peruana, específicamente en los artículos 9 y 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en virtud de la eficacia personal limitada de dichas organizaciones.

Resultados similares obtuvo Rojas (2017) quien al hacer un análisis de este derecho en la Constitución chilena plantea que este tipo de acciones explican la limitada eficacia de los derechos de libertad sindical en el sistema jurídico de ese país según su opinión, especialmente dado el contenido del artículo 289 letra h) inciso 2° del Código del Trabajo de esa nación sudamericana, lo que es ratificado por Villegas (2017) en su investigación *“La extensión de beneficios en acuerdo individual y la vulneración a la libertad sindical”*, quien coincide en señalar que el contenido de dicha norma permite legitimar los acuerdos individuales entre el empleador y el

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

trabajador bajo ciertas condiciones o requisitos, partiendo de las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, que será objeto de dicho acuerdo.

Iguales resultados fueron obtenidos por Beyá (2019) a nivel nacional, quien aborda el problema que se presenta con las acciones de los empresarios relacionadas con el otorgamiento de sumas a título de liberalidad a los trabajadores no sindicalizados con el pretexto de ayudar al ambiente de cordialidad, igualdad, paz y armonía, analizando la validez de estas liberalidades se pronuncia por la necesidad de que la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional desarrollen argumentos claros que les permita resolver las demandas por conflictos en relación a este tema. Asimismo, considera importante que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pueda revocar y cambiar el criterio sostenido por este ente al considerar en la actualidad que, ante una liberalidad del empleador, debe privilegiarse la igualdad de los trabajadores no sindicalizados, atentando con ese criterio, contra la libertad sindical.

Finalmente, considera que la Sunafil tiene una ineludible labor de fiscalización para sancionar estas prácticas antisindicales considerando la especial vulnerabilidad propia de los sindicalizados y la labor de fomento a la negociación colectiva que la Constitución estipula.

En el mismo sentido de Beyá (2019), fueron los resultados obtenidos por Meléndez y Nuñez (2017) quienes realizaron una investigación en la Pontificia Universidad Católica del Perú para optar al grado de Magister, titulada *“El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano”*, en la que realizan una labor de introspección en el sistema jurídico laboral vigente, a fin de determinar las

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

posibilidades reales que este ofrece para el ejercicio del derecho fundamental de libertad sindical en una de sus expresiones: la negociación colectiva y concluyen que el Estado peruano es deficiente en cuanto a la obligación de fomento de la negociación colectiva señalando que es necesario la adopción de algunas medidas dirigidas a resolver las fallas susceptibles de mejora en el sistema, siempre orientados con el logro del objetivo inicial como es el fomento de la negociación colectiva.

Por su parte, Monteblanco (2015), en su investigación *“La extensión de los Convenios Colectivos dentro de la negociación colectiva a nivel de la empresa”*, igualmente realiza una crítica a la aplicación de la legislación peruana de los convenios colectivos y sus efectos a nivel empresarial, analizando en primer lugar la normativa laboral peruana para luego hacer una comparación con otras visiones laborales latinoamericanas, partiendo de la práctica generalizada en el país de extender ciertos beneficios remunerativos y otras mejoras laborales a trabajadores no sindicalizados. La investigación analiza la legalidad de dicha práctica a la luz de los principios constitucionales peruanos, sin dejar de lado los principios que justifican la existencia de las organizaciones sindicales, haciendo a la vez un análisis crítico de las diferentes posiciones asumidas por los órganos jurisdiccionales, considerando que lejos de fortalecer la precaria cultura sindical existente en la sociedad peruana, ha apostado por destruirla.

A nivel local, Guzmán (2020) obtuvo resultados coincidentes con los obtenidos en la presente investigación, como quiera que al analizar *“Los efectos jurídicos que produjo la extensión del convenio colectivo 2017-2020 a los trabajadores no sindicalizados al SITRACOMY’- Cajamarca”*, concluyó que tal extensión produce la

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

vulneración del derecho de libertad sindical, especialmente, en lo referente a la libre afiliación, constituyendo un incentivo a la desafiliación a la vez que genera efectos perjudiciales a las organizaciones sindicales, al producir su fragmentación y la disminución de su capacidad de negociación, más aún, si se toma en cuenta que de conformidad con el ordenamiento jurídico peruano no es posible extender los beneficios del convenio colectivo en los casos de pluralidad de sindicatos minoritarios, como es el caso del SITRACOMY, en cuyo caso el ámbito personal de aplicación se circunscribe a los afiliados a dichos sindicatos, dada su eficacia limitada.

Al establecer el contenido jurídico del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical y el efecto que produce sobre estos derechos el pago realizado a trabajadores no sindicalizados, según el criterio del Tribunal Constitucional peruano, tal como está previsto **en el tercer objetivo de la investigación** se halló que tanto el derecho de igualdad y no discriminación, como el de libertad sindical tienen su base constitucional, estando preceptuados como derechos fundamentales de los trabajadores. En tal sentido, se considera, que con relación al contenido del derecho de igualdad está conformado por su doble connotación de ser derecho y principio. de acuerdo con el primero supone el reconocimiento de la titularidad sobre un bien de carácter constitucional, en virtud del cual todo individuo tiene la potestad de recibir un trato igualitario en igualdad de circunstancias; es decir, que todos los que estén bajo el mismo supuesto que contempla una norma jurídica deben recibir el mismo trato y esto implica el establecimiento de limitaciones a la arbitrariedad. Pero al mismo tiempo, la igualdad es un principio, y como tal supone que es una parte

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

estructural del orden constitucional y todos los poderes públicos deben guiar su actuación al respeto del mismo.

Mientras que el contenido del derecho de libertad sindical está determinado por la potestad de formar sindicatos o convertirse en miembro de alguna organización sindical, tal como lo prevé el artículo 2 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR; en consecuencia, tienen el derecho de afiliación libre y voluntaria, tanto en sentido positivo o negativo, es decir, tienen la facultad de formar parte de una organización o dejar de hacerlo; y, lo conforma también la libertad de elegir a sus representantes, redactar sus propios estatutos y normas internas con apego a la normativa legal vigente.

Adicionalmente, el Tribunal Constitucional, le reconoce un doble contenido, conformado por una parte por un aspecto orgánico, que consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales; y, por otra parte, un aspecto funcional: que consiste en la potestad de afiliarse o no a este tipo de organizaciones e implica la protección del trabajador afiliado y al sindicato a no ser objeto de actos que quebranten sus derechos.

Ahora bien, en lo que se refiere al criterio de este máximo tribunal relacionado con el efecto que produce el pago de bonos o compensaciones sobre los derechos antes referidos, se halló que considera que no existe una justificación razonable para el otorgamiento de beneficios económicos a los trabajadores no sindicalizados excluyendo a los sindicalizados, porque produce una afectación al derecho de igualdad y una discriminación sindical (Expediente N° 02476-2010-PA/TC; fundamento jurídico 11 y 12).

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Estos resultados coinciden con Beyá (2019) quien al mismo tiempo ha analizado el criterio de la Corte Suprema de Justicia sobre el tema bajo análisis, órgano que ha tenido criterios dispares en tal sentido a lo largo del tiempo, razón por la cual recomienda la adopción de criterios claros a fin de dirimir los conflictos que se presenten entre las partes.

Finalmente, en lo que se refiere a la vulneración del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical de los trabajadores sindicalizados en virtud del pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral, 2017” efectuado a los trabajadores no sindicalizados por una empresa minera de Cajamarca según el criterio judicial de Juzgados Especializados de Trabajo que conocieron demandas interpuestas a consecuencia de dicho pago, cuyo análisis forma parte **del cuarto objetivo específico**, los resultados arrojaron que existe el criterio coincidente en la casi totalidad de los casos de vulneración al derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical de los trabajadores, pues simplemente cada grupo de trabajadores hizo uso de su derecho a la libertad sindical previsto en la Constitución Política de Perú, unos ejercieron su derecho a la afiliación positiva y en función de ella se hicieron acreedores de dicha bonificación y por el contrario los otros optaron por ejercer la afiliación negativa y al no asumir los deberes que ella impone no pueden exigir los derechos o prerrogativas que devienen de la misma. Semejantes resultados fueron hallados por Guzmán (2020) en la investigación antes mencionada, quien concluye señalando que al producirse la extensión de los beneficios de un contrato colectivo a los trabajadores no afiliados al SITRACOMY, ha traído múltiples acciones judiciales de los trabajadores afiliados en reclamo de su derecho, y que han sido conocidas por los Juzgados de Paz Letrados con Especialidad Laboral, quienes



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

han declarado a favor de los trabajadores al considerar que tales prácticas contradicen disposiciones del sistema legal peruano y dejando de esa manera enmarcado el derecho de libertad sindical individual de cada accionante.

De tal forma, que la sentencia N°042-2019-16 JTPL, de fecha 19/11/2019, que acuerda revocar la sentencia que señala el pago hecho a un trabajador sindicalizado del “Bono de Incentivo de Armonía y Paz Laboral” por considerar que era exclusivo para los trabajadores no afiliados y que dicho bono venía a compensar las diferencias entre ambos tipos de trabajadores ya que los primeros gozaron del pago del “Bono de Cierre de Pliego”, incurre en la vulneración de los derechos ya mencionados, y además yerra en la interpretación del contenido del derecho de igualdad, porque es perfectamente válida la existencia de diferenciaciones entre las partes, y puede haber el trato desigual entre iguales siempre y cuando exista una causa objetiva que justifique dicha desigualdad, como lo ha señalado el Tribunal Constitucional.

Precisamente, entre los trabajadores afiliados y no afiliados existe una causa de diferenciación, determinada por la afiliación sindical, que es la causa objetiva que justifica el pago de las remuneraciones establecidas en el convenio colectivo a los trabajadores afiliados, sin que constituyan circunstancias discriminatorias o vulnere el derecho de igualdad de los no afiliados, precisamente por existir esa causa objetiva de justificación.

En este sentido, en las sentencias N° 267-2019 y N°269-2019 el 7° Juzgado Especializado en Trabajo, señalo que el derecho a la igualdad constituye prima facie, en aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

mismas condiciones o situaciones, así como a tratar de manera desigual a las personas que estén en situaciones desiguales debiendo dicho trato dispar tener un fin legítimo el mismo que debe ser conseguido mediante la adopción de la medida más idónea necesaria y proporcional, y que en este caso los trabajadores afiliados no se encuentran en las mismas condiciones o situaciones que los trabajadores no afiliados, ya que mientras que unos han decidido pertenecer a un sindicato para ejercer, de ese modo, un aspecto de vida en democracia, los otros no. Mientras unos aportan a sus organizaciones sindicales, los otros no. (Fundamento 10).

El trato dispar generado por la existencia de condiciones o situaciones distintas tiene el constitucionales que, de un lado, el Estado está llamado a garantizar y de otro lado el estado fomenta. Por lo tanto, todo mecanismo que garantice el ejercicio de la libertad sindical que, a su vez sirva para fomentar la negociación colectiva tendrá un fin legítimo. (Sentencia: N° 267-2019 y N° 269-2019; fundamento jurídico 12).

Considera el juzgado 7° al aplicar el test de proporcionalidad que la medida de otorgar un beneficio económico a los afiliados a un sindicato tal como lo consagra el convenio colectivo es una medida idónea, necesaria y proporcional. Es idónea porque es útil para lograr un mayor ejercicio de la respuesta es afirmativa. Es idónea porque es útil para lograr un mayor ejercicio de la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva. Es necesaria porque en Perú el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva es reducido y son derechos que no están socialmente bien valorados. Es proporcional porque es un pago único adicional a los beneficios remunerativos obtenidos a favor de todos los trabajadores. (Sentencia: N° 269-2019, expediente 02794-2018-0-1801-JR-LA-07, Fundamento 13).

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Por su parte, el 8vo Juzgado Permanente Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su sentencia N° 27, considera que el pago hecho por la empresa demandada del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral, 2017” no superó el elemento de idoneidad del test de proporcionalidad, pues la diferencia remunerativa existente entre ambos tipos de trabajadores, atiende a la percepción de beneficios convencionales pactados a través de una negociación colectiva; concluyendo que la diferencia remunerativa no vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores no sindicalizados, pues trabajadores afiliados y no afiliados no tienen una misma condición, lo cual no configura una afectación al derecho a la igualdad de los trabajadores no sindicalizados, más aún cuando el derecho a la igualdad es entendido por el trato desigual a los desiguales, derecho constitucionalmente amparado, de esa manera no hay ningún derecho constitucional de los trabajadores no sindicalizados que se haya vulnerado; (Sentencia 27, expediente. 3297-2018-0-1801-JR-LA-08, Fundamento 9); mientras que el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y a la Paz, 2017”, sí vulnera el derecho a la igualdad, no discriminación y libertad sindical de los trabajadores afiliados

En el mismo sentido, de las dos sentencias precedentes se pronunció el 13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, al señalar: que si bien es cierto que la demandada ha señalado que el *A quo* no ha valorado el test de razonabilidad y/o proporcionalidad de la medida implementada, sin embargo se advierte que para el caso de los trabajadores sindicalizados estos obtuvieron la bonificación por cierre de pliego en ejercicio legítimo de su derecho constitucional de sindicalización, lo que tiene un sustento razonable, por lo cual se considera que no había un trato discriminatorio, no así en el caso del pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Paz Laboral, 2017” que sí lesiona los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados. (Sentencia 284-2019, expediente 2797-2018-0-1801-JR-LA-02).

De lo anterior se desprende la utilidad del test de proporcionalidad a fin de evaluar la posible existencia de conflictos de derechos fundamentales según los criterios judiciales mencionados, y en ese mismo sentido se pronunció Fernández (2013) en su investigación sobre el derecho fundamental a la igualdad laboral, en el que hace un análisis sobre la jurisprudencia constitucional en Colombia, señala que el test de proporcionalidad -que es de origen europeo y norteamericano- es una herramienta lógica y axiológica de fundamental ejercicio, con el fin de establecer la diferencia de trato establecida por el legislador en la norma y dada la versatilidad de respuestas a que puede llegar el juez constitucional en la defensa de los derechos fundamentales de los ciudadanos, como el derecho de igualdad y no discriminación.

De manera que, este test, dada su importancia debe ser de aplicación obligada por muchos jueces constitucionales, tal como efectivamente fue aplicada en los casos de estudios, no solo a fin de establecer la vulneración del derecho de igualdad de los trabajadores sindicalizados, sino también para fundamentar la no vulneración del derecho de los trabajadores no sindicalizados por el pago de compensaciones expresamente establecidas en el convenio colectivo.

Los resultados mostrados en el capítulo anterior son el producto del análisis de las sentencias objeto de la investigación y la discusión de estos hallazgos realizada en las líneas anteriores, se ha hecho mediante su comparación con las normas que conforman el sistema jurídico peruano, con los resultados obtenidos por los diferentes investigadores que constituyen los antecedentes de esta investigación, con

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

los referentes que constituyen las bases teóricas de este estudio y con el criterio jurisprudencial contenido en decisiones de órganos como el Tribunal Constitucional de la República.

La comparación de los resultados obtenidos con los referentes normativos, doctrinarios y jurisprudenciales contribuye a la validación de estos hallazgos, así como también permite dar respuesta a la pregunta de investigación, cumplir los objetivos de la investigación y comprobar la hipótesis general planteada cuyo supuesto hipotético señala:

*“Los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultaron vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca en 2018, son el derecho de igualdad, de no discriminación y de libertad sindical de los trabajadores contemplados en el ordenamiento jurídico peruano”.*

De esta manera esta investigación constituye un aporte teórico al conocimiento jurídico, porque en el texto se hizo un análisis de normas consagradoras de derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados que han sido positivados con rango constitucional; de la misma manera contiene un acopio detallado de los datos correspondientes a las sentencias definitivamente firmes que ponen fin a algunas acciones judiciales intentadas por trabajadores no sindicalizados cuyos derechos de igualdad, no discriminación y libertad sindical fueron vulnerados por actuaciones propias del patrono en clara violación de normas constitucionales (ver tabla 1); adicionalmente contiene la mención de diferentes sentencias del Tribunal Constitucional patrio, en las que se evidencia el criterio de este máximo tribunal en

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

cuanto al tema analizado; y finalmente, también contiene un compendio de las investigaciones previas que versan sobre las variables o categorías de estudio, evidenciándose su escasez, lo que ratifica la importancia del desarrollo del presente estudio que viene a fortalecer las líneas de investigación en esta área de las Ciencias Jurídicas en esta Casa de Estudios, con la aspiración de que se convierta en antecedente de futuras investigaciones sobre el punto estudiado.

## 4.2 Conclusiones

1. Los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” realizado exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018 son derechos fundamentales y por ende de rango constitucional en el sistema legal peruano, tales como el derecho de igualdad, la no discriminación y libertad sindical de los trabajadores.
2. La doctrina coincide en señalar que los bonos o compensaciones constituyen una práctica frecuente a nivel empresarial, dadas las múltiples ventajas que representan tanto para la organización como para los trabajadores, siendo la más destacada el mejoramiento del desempeño laboral en virtud de la motivación que generan en el trabajador, lo que redundará en la productividad empresarial y por ende en el nivel de competitividad organizacional; sin embargo, es necesario que esta práctica se haga en estricto cumplimiento de los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

3. En la empresa minera objeto de estudio, no existe un sindicato que aglutine la mayoría absoluta de trabajadores, sino que por el contrario existen solo sindicatos minoritarios y por ende tienen eficacia personal limitada a sus afiliados; en consecuencia, en el contexto de la legislación peruana, específicamente en los artículos 9 y 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” se considera una extensión encubierta de los beneficios convencionales a los trabajadores no afiliados.
4. Se reconoce como contenido del derecho de igualdad y no discriminación una doble connotación representada por su condición de derecho y de principio, que supone el reconocimiento de la titularidad del individuo sobre un bien constitucional, que le garantiza un trato igualitario en igualdad de circunstancias y todos los poderes públicos deben actuar en consecuencia. Por otra parte, se reconoce a la libertad sindical, igualmente un doble contenido, conformado por un aspecto orgánico que concede la facultad a toda persona de constituir organizaciones sindicales para defender sus intereses gremiales; y, un aspecto funcional, que otorga la facultad de afiliarse o no a una organización sindical. Constituyendo en criterio del Tribunal Constitucional, una afectación a ambos derechos el pago de bonos con exclusividad a los trabajadores no sindicalizados.
5. El pago a los trabajadores no sindicalizados, de incentivos o compensaciones como el “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” por parte de una empresa minera de Cajamarca, en opinión de juzgados que conocieron de acciones judiciales devenidas de dicho pago, constituye una vulneración al derecho a la libertad sindical de los trabajadores sindicalizados, específicamente

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

referido a la libre afiliación, constituyendo la conducta de la empresa una práctica antisindical que constituye un incentivo a la desafiliación o a la afiliación negativa y genera perjuicios en la capacidad negociadora de las organizaciones sindicales.



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de las organizaciones sindicales minoritarias que hacen vida en la empresa objeto de este estudio, formar a lo interno una instancia o equipo de defensa de los Derechos Humanos, que asuman la promoción y la defensa de las libertades sindicales, quienes a su vez, deben fomentar la formación de sus miembros en esta área, y dar inicio a un proceso de sensibilización y difusión de los procedimientos que se requieren manejar para la defensa de los derechos laborales en tanto constituyen a la vez derechos humanos. Ejerciendo a su vez, labores de vigilancia social de posibles violaciones de sus derechos sindicales en el seno de la empresa.
2. Se sugiere a las organizaciones sindicales minoritarias existentes en la empresa objeto de estudio, que ante el surgimiento de nuevas conductas discriminatorias y vejatorias de la libertad sindical por parte de la empresa, cerrar filas entre sus miembros para tratar de disuadir a la empresa y buscar la suspensión de la conducta agresora; y en caso contrario, acudir a la vía jurisdiccional a efectos de intentar las acciones contenciosas de tutela, requeridas para poner cese a las actividades anti sindicales que vulneran derechos fundamentales garantizados constitucionalmente a los trabajadores sindicalizados.
3. Se sugiere a la empresa minera de Cajamarca, a fin de evitar incurrir en prácticas discriminatorias y violatorias de la libertad sindical, que, al momento de discutir el próximo pliego colectivo, proponga la inclusión de cláusulas que contemplen la posibilidad de extender todos o algunos beneficios convencionales en favor de los trabajadores no sindicalizados, pues de esa manera habrá un trato igualitario al amparar los beneficios acordados, a ambos tipos de trabajadores.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial Organizacional*. (6ta edic.) México: Cengage Learning Editores. S.A.
- Abanto, W. (2014). *Metodología de la Investigación*. Guía de Estudio. Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
- Aguilar I. (2011). *Límites a la libertad sindical de los empleados públicos a partir de la vigencia de los Convenios números 87 y 98 de la OIT en El Salvador*. Publicación de la Universidad de El Salvador. Recuperada en octubre de 2019 de <http://ri.ues.edu.sv/1748/>
- Aguirre, M. (2014). *Administración de las Compensaciones*. Universidad Veracruzana. México.
- Alexy, R. (1993) *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Alexy, R. (2009) Derechos fundamentales, ponderación y racionalidad. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional*. núm. 11, enero-junio. 3-14.
- Alves, F. (2011). *Mecanismos antidiscriminatorios nas relacoes de trabalho*, São Paulo: LTr.
- Anzures-Gurría, J. (2017). La dimensión objetiva de los derechos fundamentales en México. *Revista de Fundamentación Jurídica*. 26 (1). Universidad de la Habana. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/720/72053573004/html/index.html#fn9>
- Barak, A. (2010). Proportionality and Principled Balancing, en *Law & Ethics of Human Rights*, 4.
- Barreto, H. (2008). El derecho a la igualdad y la no discriminación en el Derecho del trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Derecho Social-Latinoamérica* N° 4-5, 52-55.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

- Bacal, R. (2009). *Cómo mejorar el rendimiento. Técnicas para aumentar la productividad*. (3era edic.) Barcelona, España: Bresca Profit Edi.
- Beyá, E. (2019). *¿Y ahora qué? la libertad sindical y el derecho empresarial de otorgar aumentos remunerativos: ¿Derechos irreconciliables y contrapuestos?* (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Böckenforde, E. (1993). Sobre la situación de la dogmática de los derechos fundamentales tras 40 años de la ley fundamental. En E. Böckenforde. *Escritos sobre derechos fundamentales*. Baden-Baden. Nomos.
- Bustamante, R. (2018). El Estado de derecho: problemas, perspectivas, contenido y modelos. *VoxJuris* (36) 2. 2018 21-36. Lima.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9na edic). México: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano*. (4ta edición) México: Mcgraw-Hill.
- Chiroque, K. (2019). *La aplicación del artículo 32 del Decreto Ley 22342 y su incidencia en el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Trujillo-Perú.
- Castillo, L. (2010). El contenido constitucional de los derechos fundamentales como objeto de protección del amparo. *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*. N° 14. 89-118
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003). Condición Jurídica y Derechos Humanos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC.18-03.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11 ava edic.) México: Pearson Educación

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

- Ermida, O. (2011). Protección, Igualdad, Dignidad, Libertad y no discriminación. *Derecho & Sociedad* N° 37. *Revista de la Facultad de Derecho*. Pontificia Universidad Católica de Perú. (versión on line).  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13139/13750>
- Ermida, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Revista de la Facultad de Derecho* PUCP N°. 68. 33-61.
- Estrada, M. (1998). *Principios constitucionales del derecho de información*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Ferrajoli, L. (2002). Positivismo crítico, derechos y democracia. *Revista Isonomía*. (16). 7-20. <http://www.cervantesvirtual.com>.
- Fernández, (2013). El derecho fundamental a la igualdad laboral. *Jurisprudencia constitucional*. *Revista FORUM*, Vol. 1 (4).  
<http://revistas.unal.edu.co/index.php/forum/articl...>
- Fuentes, M.F. (2011). El Derecho a la honra como límite a la libertad de información hasta el momento de la acusación penal. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. XXXVII. (2do semestre). Chile
- Goldstein, E. (2009). *La discriminación racial, por origen nacional y etnia en las relaciones laborales*, Fundación de Cultura Universitaria: Facultad de Derecho Universidad de la República. Montevideo.
- Guzmán, J. (2020). Efectos jurídicos de la extensión del Convenio Colectivo 2017-2020- a los trabajadores no sindicalizados de la Compañía Minera Yanacocha, S.R.L. Cajamarca”. (Tesis de Grado) Universidad Privada del Norte. Repositorio Institucional.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw - Hill / Interamericana Editores S.A.
- López, J. y D´avalos, C. (2015). El contrato sindical: ¿un beneficio para el afiliado o una figura de intermediación y afectación de derechos laborales? *Revista Universitas Estudiantes* N° 12. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá-Colombia.
- Lucena, H. (2003). *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo*. Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.
- Madero, S. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajo y las dimensiones del ambiente laboral. *Ciencia UANL*. Año 15 (57) 93-100.
- Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- Medina, R. (2018). *Aportes de las compensaciones en el desempeño laboral* (Tesis de postgrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Meléndez, W. y Núñez, P. (2017). *El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- Monteblanco A. (2015). La extensión de los Convenios Colectivos dentro de la negociación colectiva a nivel de la empresa. *Derecho & Sociedad* N° 46. 259-265
- Morgado, E. (2009). Reflexiones iniciales acerca del principio de no discriminación. *Los principios del Derecho del trabajo en el Derecho peruano*. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez”. Lima
- Núñez, C. (2009). *Interculturalidad y Derecho del trabajo*. Valencia-España: Editorial Tirant

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Los Principales tratados internacionales de derechos humanos*. Oficina del Alto Comisionado. Nueva York y Ginebra. (On line).

<https://www.ohchr.org/documents/publications/coretreatiessp.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*.

Recuperada en marzo de 2020 de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva N° 98*.

[ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Recomendación sobre los contratos colectivos, R091*. Adoptada en Ginebra, 34° reunión de 29 de junio de 1951.

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobreloscontratoscolectivosnum91.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y discriminación o Convenio 111)*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_108\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_108\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre la negociación colectiva (N° 154)*. Adoptado en Ginebra, el 03 de junio de 1981.

[ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelanegociacioncolectivanum154.pdf](https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/conveniosobrelanegociacioncolectivanum154.pdf)

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración*. Quinta Edición.

Paredes, P. (2017). Cuando la generosidad del empleador viola la libertad sindical: un caso de discriminación laboral por acción indirecta. *Derecho y Sociedad*. N° 37. 196-199

Peces-Barba, G. (1999). Desacuerdos y acuerdos con una obra importante. En *Derechos sociales y positivismo jurídico. Escritos de filosofía jurídica y política. Cuadernos Bartolomé de las Casas*. (11). 111-130. Universidad Carlos III de Madrid. Dykinson.

Perú. *Constitución Política*. (1993). Casa de Gobierno en Lima. 31/10/1993

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Juzgado 13° Especializado de Trabajo Permanente. *Sentencia N° 284-2019*. Lima, 23-08-2019

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Juzgado 7° Especializado de Trabajo Permanente. *Sentencia N° 269-2019*. Lima, 30-10-2019

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2020). Juzgado 8° Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Sentencia N° 27*. Lima, 24-1-2020

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2020). Juzgado 2° Permanente de Trabajo. *Sentencia: N° 92*. Lima, 7-08-2020.

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2020). Juzgado 2° Permanente de Trabajo. *Sentencia: N° 96*. Lima, 7-08-2020.

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2020). Juzgado 7° Especializado de Trabajo Permanente. *Sentencia N° 267-2019*. Lima, 30-10-2019

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Juzgado 16° Especializado de Trabajo Permanente. *Sentencia N° 042-2019-16-JTPL*. Lima, 19/11/2019.

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Juzgado 19° Especializado de Trabajo Permanente. *Sentencia N° 072-2019-19° JLPL*. Lima, 21/03/2019

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Juzgado 19° Especializado de Trabajo Permanente. *Sentencia N° 467-2019-19° JLPL*. Lima, 13/12/2019

Perú. Corte Superior de Justicia de Lima. (2019). Juzgado 19° Especializado de Trabajo Permanente. *Sentencia N° 180-2019-19° JLPL*. Lima, 23/05/2019

Perú. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2013). *Los Derechos Humanos en el Perú: Nociones Básicas.* (on line).  
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/262.pdf>

Perú. Presidencia de la República. *Decreto Supremo N° 011-92-TR. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo* Lima, 14 de octubre de 1992

Perú. Presidencia de la República. *Decreto Supremo N° 010-2003-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.*

Perú. Tribunal Constitucional. *Sentencia N° 1124-2001-AA/TC*. Lima, 11 de julio de 2001.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%20est%C3%A1,despedido%20si%20por%20causa%2>

Perú. Tribunal Constitucional. *Sentencia N° 1469-2002-AA/TC*. Lima, 23 de julio de 2004.  
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01469-2002-AA.html>

Perú. Tribunal Constitucional. *Pleno Jurisdiccional. Sentencia N° 008-2005-PI/TC*. Lima, 12 de agosto de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>



“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

Perú. Tribunal Constitucional. *Expediente N°00027-2006-PI*. Lima, 21 de noviembre de 2007. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00027-2006-AI.html>

Perú. Tribunal Constitucional. *Sentencia N° 3/2007*. Lima, 15 de enero de 2007. <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5970>

Perú. Tribunal Constitucional. *Expediente N° 05652-2007-PA/TC*, 6 de noviembre de 2008. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>

Perú. Tribunal Constitucional. *Sentencia 0015-2011-P1/TC*. Lima, 16 de octubre de 2012. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/00015-2011-AI.pdf>

Perú. Tribunal Constitucional. *Expediente N° 02476-2010*. Lima, 02 de noviembre de 2011. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/02476-2010-AA.html#:~:text=02476%2D2010%2DAA&text=Recurso%20de%20agravio%20constitucional%20interpuesto,demanda%20de%20amparo%20de%20autos>.

Perú. Tribunal Constitucional. *N° 2050-2002-AA/TC*. Lima, 16-04-2003. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02050-2002-AA.html>

Paredes, R. (2014). *La convención Colectiva de Trabajo descentralizada en el Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores*. (Tesis de Especialista). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT4052.pdf>

Perrelló, N. (2005). Libertad sindical: negociación colectiva y dialogo social. *Gaceta Laboral*. Vol. 11 (3). 358-377. Maracaibo-Venezuela

Ramos, C. (2014). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima, Perú: Grijley

Rendón, J. (2014). *Derecho del Trabajo Colectivo*. (8va edic.). Lima: Grijley E.I.R.L.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17 a. Edición) México.: Pearson Educación.
- Rojas, I. (2017). Los derechos de libertad sindical en la Constitución Chilena. *Revista de Derecho*. Vol. XXX (1). 9-31
- Ruiz, J. (2009). Estado constitucional de derecho, democracia y descentralización. En *Diálogo Regional: Estado de derecho en el marco de la descentralización en los países andinos*. 30-31 de marzo de 2009. Documento temático. 03-35. Lima. Perú.  
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3\\_uibd.nsf/41D8C999437DFFFF0525786A007A97A1/\\$FILE/estado\\_derecho\\_ponencias\\_LIMA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/41D8C999437DFFFF0525786A007A97A1/$FILE/estado_derecho_ponencias_LIMA.pdf)
- Suárez y Fonseca (2014). “*Acompañamiento jurídico e investigativo de los derechos de los trabajadores en el Sindicato nacional de Empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales ‘SINEDIAN’ Subdirectiva Bucaramanga*”, (Tesis de Grado) Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga-Colombia
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, Vol. 6. 4-9. Unillanos. Colombia.
- Villalón, C. (1989). Formación y evolución de los derechos fundamentales. *Revista Española de Derecho Constitucional*. (25). 41-65. España.
- Villasmil, H. (2001). *Estudios de Derecho del Trabajo*. 1ª edición. Caracas: Ediciones de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima: OIT, PUCP y PLADES.
- Villegas, T. (2017). *La extensión de beneficios en acuerdo individual y la vulneración a la libertad sindical. (Tesis de Maestría)*. Universidad de Chile.  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150010/La-extensi%C3%B3n-de->

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

[beneficios-en-acuerdo-individual-y-la-vulneraci%C3%B3n-a-la-libertad-sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. México. Mc Graw Hill Editores.

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## ANEXOS

## Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS DE ESTUDIO	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>1. Problema General:</b> ¿Cuáles son los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018?</p>	<p><b>1. Objetivo General:</b> <b>OG.</b> Determinar los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultan vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” realizado exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018</p> <p><b>2. Objetivos Específicos</b></p> <p><b>OE1.</b> Analizar a la luz de la doctrina, la figura de los bonos o compensaciones laborales como prácticas del empleador.</p> <p><b>OE2.</b> Examinar el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” realizado por una empresa minera en Cajamarca, en el contexto de la legislación peruana.</p> <p><b>OE3.</b> Establecer el contenido jurídico del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical y el efecto que produce sobre estos derechos, el pago de bonos exclusivamente a trabajadores no sindicalizados, según el criterio del Tribunal Constitucional.</p> <p><b>OE4.</b> Analizar la vulneración del derecho de igualdad, no discriminación y libertad sindical de los trabajadores sindicalizados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral, 2017” efectuado por una empresa minera de Cajamarca, según el criterio judicial de Juzgados Especializados de Trabajo que conocieron demandas interpuestas a consecuencia de dichos pagos.</p>	<p><b>1. Hipótesis General:</b> <b>Hi</b> Los derechos de los trabajadores sindicalizados que resultaron vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca en 2018, son el derecho de igualdad, de no discriminación y de libertad sindical de los trabajadores contemplados en el ordenamiento jurídico peruano.</p>	<p>Derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados</p> <p>Incentivos o compensaciones laborales a trabajadores no sindicalizados como el “Bono de Armonía y Paz laborl 2017”</p>	<p>a) Derecho de igualdad</p> <p>b) Derecho de no discriminación</p> <p>c) Derecho de libertad sindical</p> <p>a) Incentivos económicos como estímulos del desempeño</p> <p>b) Incentivos económicos a título de liberalidad o benevolencia de la empresa exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados en mejores condiciones que las establecidas en el convenio colectivo para los sindicalizados</p>	<p><b>1. Tipo de Investigación</b> Básica, cualitativa, descriptiva,</p> <p><b>2. Diseño de Investigación</b> No experimental- transversal</p> <p><b>3. Método:</b> <b>Generales:</b> Analítico</p> <p><b>Jurídicos:</b> Dogmático, hermenéutico</p> <p><b>4. Población/muestra:</b> La población está constituida por 54 sentencias y la muestra por tres sentencias de Tribunales con competencia en materia laboral</p> <p><b>5. Técnicas:</b> Observación Documental</p> <p><b>6. Instrumentos:</b> Guía de Observación documental.</p> <p><b>7.- Análisis y procesamiento de datos</b> Se obtuvieron los expedientes judiciales, se procedió a su análisis y categorización de manera de dar respuesta a los objetivos tanto general como específicos de la investigación, así como poder comprobar la hipótesis formulada</p>

“Derechos de los trabajadores sindicalizados vulnerados por el pago del “Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral” exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados de una compañía minera de Cajamarca, en 2018”

## Anexo 2 Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Metodología
Derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados	Los Derechos fundamentales son “derechos que están destinados, ante todo, a asegurar la esfera de la libertad del individuo frente a intervenciones del poder público; son derechos de defensa del ciudadano frente al Estado”. (Alexy, 1993, p. 419)	La variable se operacionaliza mediante el análisis en tres dimensiones, de los derechos constitucionales de los trabajadores sindicalizados, que resultan conculcados por prácticas antisindicales ejecutadas por el patrono.	a) Derecho de igualdad b) Derecho de no discriminación c) Derecho de libertad sindical	<b>Tipo:</b> Básica, cualitativa, documental, descriptiva, <b>Diseño:</b> No experimental-transversal <b>Técnicas:</b> Observación Documental <b>Instrumentos:</b> Fichas y Guía de Observación documental.
Incentivos o compensaciones laborales a trabajadores no sindicalizados como el “Bono de Armonía y Paz laboral 2017”	Son los pagos realizados por la organización a sus trabajadores que no están afiliados a ninguna organización sindical, tales como premios, bonificaciones, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento alegando evaluación del clima laboral, pero en realidad simulan una extensión de beneficios del convenio colectivo. (Elaboración propia)	Se operacionaliza analizando los bonos percibidos por los trabajadores no sindicalizados en condiciones similares a los bonos aprobados en la Convención Colectiva sin una causa objetiva que lo justifique o por causa justificada como estímulo al desempeño.	a) Incentivos económicos como estímulos del desempeño b) Incentivos económicos a título de liberalidad o benevolencia de la empresa exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados en mejores condiciones que las establecidas en el convenio colectivo para los sindicalizados	

Anexo 3.

Circular emitida por la Empresa Minera de Cajamarca

CIRCULAR

A : TODO EL PERSONAL EN PLANILLA [REDACTED]  
 DE : DIRECCION REGIONAL DE COMPENSACION PLANEAMIENTO DE PERSONAL  
 ASUNTO : PLAN DE COMPENSACIÓN 2018  
 FECHA : 20 DE DICIEMBRE DE 2017

El año 2017 ha presentado importantes desafíos para la empresa, los cuales hemos logrado superar gracias al profesionalismo y compromiso de nuestros colaboradores. También ha sido el año en que nos hemos propuesto transformar nuestra empresa a una organización acorde a nuestros niveles de producción presente y futuro y así asegurar la sostenibilidad de nuestro negocio.

El año 2018 continuará nuestro Reto Transformacional, el mismo que nos proporcionará el marco apropiado para reforzar la viabilidad de los proyectos que tenemos aún en cartera. Estos proyectos son vitales para prolongar la vida de la mina y seguir manteniendo oportunidades de trabajo.

Todo ello nos compromete a seguir haciendo nuestros mejores esfuerzos para minimizar costos, mantener una producción segura, un ambiente de armonía laboral y un comportamiento social y ambientalmente responsable.

Dentro de este marco general, nos es grato comunicarles las acciones salariales que implementaremos durante el año 2018 en aplicación de nuestra política de compensaciones. Asimismo, continuaremos monitoreando periódicamente el mercado salarial, con el fin de adoptar oportunamente las medidas que resulten necesarias para asegurar su competitividad en términos de salario básico y variable.

Personal en Grados 101 en adelante:

Acción	Oportunidad de pago														
1. Se otorgará un incremento en la remuneración básica, basado en los estudios de mercado, la evaluación del desempeño individual (PMT-2017), la posición del sueldo en el rango salarial y otros factores normalmente analizados en nuestra Política de Compensaciones.	Marzo 22														
2. Pago del Bono por Desempeño Individual (PPB) en función a los resultados de la evaluación del PMT-2017. El detalle con los montos aprobados para cada persona será comunicado de manera individual durante el mes de marzo.	Marzo 22														
3. Se otorgará un "Bono Anual Variable por Mejor Desempeño" en la forma de gratificación extraordinaria basado en los resultados de la evaluación del PMT-2017 y nuestra posición competitiva en el mercado minero, indicadores clave de productividad y armonía laboral. <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera Parte:                             <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>PMT</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sueldos</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0.8</td> <td>1.0</td> <td>1.0</td> <td>1.0</td> </tr> </tbody> </table> </li> <li>Segunda Parte: Será comunicado oportunamente.</li> </ul>	PMT	1	2	3	4	5	6	Sueldos	0	0	0.8	1.0	1.0	1.0	<ul style="list-style-type: none"> <li>Febrero 8</li> <li>Segundo Semestre</li> </ul>
PMT	1	2	3	4	5	6									
Sueldos	0	0	0.8	1.0	1.0	1.0									

Los pagos indicados en los puntos 1 al 3 se efectuarán a los empleados que se encuentren con contrato de trabajo vigente en la oportunidad de pago.

Personal en grados 1 al 7:

Acción	Oportunidad de pago
1. Se otorgará el pago "Gratificación Extraordinaria: Bono por Cierre de Convenio" a aquellos empleados afiliados a una organización sindical. El monto varía en función al Convenio Colectivo suscrito con cada organización sindical.	[REDACTED]
2. En función a la Política de Compensaciones para personal en grados 1 al 7 No Sujeto a Negociación Colectiva, se otorgará el pago por concepto de "Bono de Incentivo a la Armonía y Paz Laboral 2017". El monto a pagar a estos empleados será de S/ 15,120 en función de la evaluación efectuada por la empresa sobre el clima laboral del año 2017.	Enero 8