

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA
Vocal Supremo: PAREDES INFANZON JELIO / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 13/08/2026 14:18:52 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA
Vocal Supremo: PINARES SILVA DE TORRE Miriam Helly FAU 20159981216 soft
Fecha: 12/08/2026 16:30:56 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA
Vocal Supremo: ATO ALVARADO Martin Eduardo FAU 20159981216 soft
Fecha: 13/08/2026 11:41:34 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA
Vocal Supremo: ESPINOZA MONTOYA Cecilia Leonor FAU 20159981216 soft
Fecha: 14/08/2026 09:05:33 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema PIZARRO CARRILLO Patricia Violeta FAU 20159981216 soft
Fecha: 19/08/2026 14:42:56 Razón: RESOLUCION JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA FIRMA DIGITAL

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024
LIMA**

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Sumilla: El reconocimiento de beneficios económicos por parte del empleador producto de un pacto colectivo con los representantes de los trabajadores no sindicalizados no configura un acto antisindical, ni una manifiesta desigualdad respecto de los trabajadores afiliados a la organización sindical, pues constituye el legítimo ejercicio del derecho de libertad sindical negativa.

Lima, veintitrés de junio de dos mil veintiséis

VISTA la causa número veinticinco mil quinientos noventa y siete del dos mil veinticuatro, Lima, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Paredes Infanzón, Pinares Silva, Ato Alvarado y Espinoza Montoya**; y con el **voto singular** del señor juez supremo **Paredes Infanzón**; luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Cerámica Lima Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintidós de abril de dos mil veinticuatro (folios ochocientos setenta y nueve a novecientos catorce), dirigido contra la **sentencia de vista** del treinta de enero de dos mil veinticuatro (folios ochocientos sesenta y cinco a ochocientos setenta y seis), que **confirmó** la **sentencia** del diecisiete de mayo de dos mil veintidós (folios ochocientos treinta y ocho a ochocientos cuarenta y siete), la cual declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido contra la parte demandada **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)**, sobre nulidad de resolución administrativa.

II. Causal del recurso

Mediante la resolución del veinte de marzo de dos mil veinticinco (folios treinta y ocho a cuarenta del cuaderno de casación), esta sala suprema declaró procedente

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

el recurso extraordinario interpuesto por la parte demandante, textualmente, por la causal siguiente: **interpretación errónea del inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.**

En ese sentido, corresponde a esta sala suprema emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- 1.1. Pretensión demandada.** Conforme el escrito de demanda del veinticinco de agosto de dos mil diecisiete (folios ochenta y ocho a ciento tres) y escrito de subsanación del dos de octubre de dos mil dieciocho (folios ciento veinte a ciento veintiuno), el demandante presentó las siguientes pretensiones:
a) nulidad de la Resolución de Intendencia N.º 107-2017-SUNAFIL/ILM del veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, notificada el diecinueve de junio de dos mil diecisiete; **b)** nulidad de la Resolución de Subintendencia N.º 387-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3 del uno de diciembre de dos mil quince, mediante la cual se impuso una multa equivalente a S/ 202 125.00 (doscientos dos mil ciento veinticinco con 00/100 soles), por infracciones en materia sociolaboral.
- 1.2. Sentencia de primera instancia.** El Noveno Juzgado Especializado Transitorio de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia del diecisiete de mayo de dos mil veintidós, declaró **infundada** la demanda de nulidad de resolución administrativa.
- 1.3. Sentencia de segunda instancia.** La Sexta Sala Laboral de la misma corte superior de justicia, mediante sentencia de vista del treinta de enero de dos mil veinticuatro, **confirmó** la sentencia de primera instancia.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Segundo. El presente análisis se va a circunscribir a determinar si la sala superior interpretó erróneamente el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

De advertirse que se produjo la interpretación errónea de la norma material, esta sala suprema declarará fundado el recurso de casación, por lo que la resolución impugnada deberá revocarse, íntegra o parcialmente, según corresponda. Caso contrario, de no evidenciarse la afectación, se declarará infundado el recurso de casación.

Respecto a la causal procedente

Tercero. La causal denunciada está referida al numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, el cual establece:

Derechos fundamentales de la persona

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 cualquiera otra índole.

Del principio de igualdad y de no discriminación

Cuarto. Previo a emitir pronunciamiento sobre la causal por la cual se declaró procedente el recurso, esta Sala Suprema considera pertinente establecer unas precisiones respecto de los principios de igualdad y no discriminación.

Los derechos de igualdad y no discriminación en los tratados internacionales

Quinto. El derecho de igualdad se encuentra reconocido en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, aprobada por el Perú mediante la Resolución Legislativa N.º 13282, publicada en el diario oficial *El Peruano* el veinticuatro de diciembre de mil novecientos cincuenta y nueve, en cuyo artículo 7

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

estableció: «Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación».

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, adoptado en la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución N.º 2200A (XXI), del dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, aprobada por el Perú mediante el Decreto Ley N.º 22129, publicado en el diario oficial *El Peruano* el veintinueve de marzo de mil novecientos setenta y ocho, en el numeral 2 de su artículo 2, establece lo siguiente:

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

El **Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por el Perú mediante el Decreto Ley N.º 17687, publicado en el diario oficial *El Peruano* el siete de junio de mil novecientos sesenta y nueve, establece que el término «discriminación» comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Los principios de igualdad y no discriminación en la Constitución Política

Sexto. La Constitución Política del Perú, en el numeral 2 de su artículo 2, consagra el derecho a la igualdad, que involucra tanto el derecho fundamental de igualdad ante la ley y la proscripción de toda clase de discriminación, motivada en el origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, lo que constituye una cláusula amplia o abierta de protección, de acuerdo con el carácter progresivo de los derechos fundamentales. Asimismo, en su artículo 26, reconoce el principio-derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación que debe respetarse en toda relación laboral.

Tales derechos deben interpretarse de conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, que señala: «Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú».

Los derechos de igualdad y no discriminación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

Séptimo. Respecto al derecho a la igualdad y a la no discriminación de trato, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N.º 0008-2005-AI del doce de agosto de dos mil cinco, caso Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra el Congreso de la República, ha precisado lo siguiente:

La igualdad de oportunidades —en estricto, igualdad de trato— obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

La discriminación en materia laboral, *stricto sensu*, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes:

Por acción directa: la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad.

Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

En la sentencia recaída en el Expediente N.º 05652-2007-PA/TC del seis de noviembre de dos mil ocho, caso Rosa Bethzabé Gambini Vidal, señaló lo siguiente:

18. Cabe destacar que la no discriminación y la igualdad de trato son complementarias, siendo el reconocimiento de la igualdad el fundamento para que no haya un trato discriminatorio. De esta forma, la igualdad de las personas incluye: (i) el principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables y objetivos; y (ii) el principio de protección, que se satisface mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva.

19. Sin embargo, 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 constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Octavo. Conforme a lo expuesto, esta Sala Suprema considera que la existencia de una justificación objetiva y razonable, a partir de la cual se establece un trato diferenciado entre trabajadores, debe perseguir un fin legítimo, determinado, concreto y específico; es decir, debe basarse en una justificación objetiva y razonable.

La libertad sindical

Noveno. La libertad sindical puede definirse como aquel derecho fundamental que tienen los trabajadores y los empleadores para poder asociarse y crear organizaciones sindicales, así como afiliarse o no a ellas, a fin de realizar actividades sindicales para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo.

Dimensiones de la libertad sindical

Décimo. De conformidad con los Convenios N.ºs 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, la libertad sindical presenta dos dimensiones, una individual y otra colectiva.

La dimensión individual puede ser, a su vez, positiva o negativa. El aspecto positivo se encuentra referido al derecho que tienen todos los trabajadores de fundar organizaciones sindicales, afiliarse al sindicato de su elección y a participar de la actividad sindical, sin que ello le origine ningún perjuicio; mientras que la vertiente negativa se refiere al derecho a la libre y voluntaria elección de no afiliarse a un sindicato, así como a desafiliarse del mismo, sin que esto signifique un condicionamiento para su permanencia en el empleo, ni genere represalias en su contra durante el tiempo que dure su relación laboral.

En cuanto a la libertad sindical en su aspecto colectivo, está constituida por el conjunto de derechos destinados a proteger a las organizaciones sindicales en el ámbito de su constitución, organización y funcionamiento, garantizando su plena autonomía y protegiéndolas de la intervención estatal o del empleador.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Solución del caso concreto

Décimo primero. La empresa recurrente alega que el razonamiento de la sala superior es errado, pues considera que otorgar a un grupo mayoritario de trabajadores no sindicalizados una serie de beneficios constituye una práctica que vulnera el derecho a la libertad sindical, pues establece una presunta única diferenciación entre los trabajadores beneficiados y no beneficiados, basada en el hecho de estar afiliados o no al sindicato.

Asimismo, la parte demandante precisa que la sala superior no ha tomado en cuenta que los trabajadores no sindicalizados no se encuentran en las mismas condiciones de aquellos que tienen afiliación sindical, siendo la principal diferencia al momento de la inspección que estos últimos gozaban de representación por el sindicato minoritario, encontrándose en un proceso de negociación colectiva, por lo que sus acuerdos no podían comprender a toda la colectividad laboral.

De igual manera, la empleadora recurrente advierte que la no afiliación al sindicato por parte de ciertos trabajadores, no nace de la voluntad de la empleadora, sino del libre ejercicio de la libertad sindical negativa (derecho a no afiliarse).

Por otro lado, la solicitud de incrementos remunerativos se generó por propia voluntad de aquellos trabajadores no sindicalizados y no por liberalidad ni de manera unilateral por parte de la empresa empleadora, a los cuales no se les exigió su afiliación sindical, puesto que ello significaría atentar contra su libertad sindical negativa.

La parte recurrente ha hecho alusión al test de razonabilidad de la medida aplicada (incremento remunerativo a los no sindicalizados), el cual es el siguiente:

- a) Legitimidad constitucional del objetivo.- Los fines propuestos son claramente legítimos: respeto por la libertad de asociación de un grupo de trabajadores distinto al sindicato de la empresa y obligatoriedad del

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

cumplimiento de acuerdos celebrados de manera libre, voluntaria y a solicitud de dicho grupo de trabajadores.

b) Idoneidad de la medida utilizada.- El otorgamiento de los beneficios fue producto de la suscripción de un convenio colectivo con los representantes de los trabajadores no afiliados. La medida resultó idónea en tanto no existía un camino diferente para la empleadora la que se encontraba imposibilitada de rechazar el pedido de los trabajadores, de negociar o impedir la negociación con los trabajadores no afiliados y finalmente de suscribir el convenio colectivo.

c) Necesidad.- La suscripción de un convenio con trabajadores no afiliados al Sindicato resultaba necesario porque era el colofón al proceso de negociación que se entabló a solicitud de los trabajadores. Al no existir impedimento legal para este grupo de presentar una propuesta de mejora de remuneraciones y condiciones de trabajo, encontrándose en la necesidad de continuar con ello y llegar al acuerdo suscrito.

d) Proporcionalidad. - En este caso la medida resulta proporcional en tanto se han regulado ciertos beneficios a favor de los no afiliados, pero de ninguna manera se ha negado al sindicato la posibilidad de proseguir con el propio proceso de negociación colectiva y de arribar un acuerdo con ellos. El derecho a la libertad sindical y de la negociación colectiva de los trabajadores afiliados al Sindicato no se ha afectado con la suscripción de los acuerdos con los no afiliados.

Décimo segundo. El colegiado superior ha concluido que, en el caso de autos, los actos administrativos que imponen la sanción a la empresa demandante cumplen con los requisitos de validez, exigidos por el artículo 3 de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Asimismo, en relación con la infracción impuesta, concluye que se ha presentado un supuesto de discriminación salarial respecto de los trabajadores sindicalizados, pues el incremento remunerativo

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

Nulidad de resolución administrativa

PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584

pactado tuvo como única distinción para su otorgamiento tener la condición de no afiliado a una organización sindical.

Décimo tercero. De acuerdo con el Acta de Infracción N.º 925-2015-S UNAFIL/ILM, del veinte de mayo de dos mil quince (folios diez a treinta), la inspectora de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) propone la sanción de multa, ascendente a S/ 336 875.00 (trescientos treinta y seis mil ochocientos setenta y cinco con 00/100 soles), por haber incurrido en prácticas de discriminación antisindicales, consistentes en el incremento de las remuneraciones de los trabajadores no sindicalizados, y por prácticas que atentan contra la libertad sindical, en desmedro de doscientos sesenta y un (261) trabajadores afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima Sociedad Anónima y Conexos.

Décimo cuarto. Mediante la Resolución de Sub Intendencia N.º 387-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3 del uno de diciembre de dos mil quince (folios cincuenta y dos a setenta), se resuelve aplicar la sanción de multa por la suma de S/ 202 125.00 (doscientos dos mil ciento veinticinco con 00/100 soles) a Cerámica Lima Sociedad Anónima, por infracción en materia de relaciones laborales, al haber promovido la no afiliación sindical de los trabajadores e incentivar la desafiliación al sindicato, a través del otorgamiento de incrementos remunerativos a los trabajadores no sindicalizados, mediante el Convenio Colectivo 2014-2017 (folios quinientos cuarenta y siete a quinientos cincuenta y siete), tras considerar lo siguiente:

41. También es cierto que Cerámica ha permitido que el señor Velarde brinde charlas informativas a los trabajadores no sindicalizados sobre los beneficios de la celebración del Convenio Colectivo, tal como se reconoce durante el procedimiento de investigación. Asimismo se observa de las cartas de fechas 12 y 15 de diciembre de 2014 cursadas entre el Sindicato y Cerámica¹⁹, que ésta deniega el permiso a dirigentes sindicales que participan en el Comité de Defensa para que gocen de su descanso el día anterior a las negociaciones toda vez que al trabajar de noche merecen descansar y que durante el descanso no se encuentren en reuniones de negociación colectiva. En este punto se aprecia un trato diferenciado que promueve la negociación colectiva con los representantes no sindicales y obstruye la negociación con el Sindicato.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

42. Además se observa que en la carta del 15 de diciembre de 2014 Cerámica deniega sin motivo alguno la solicitud de adelanto de utilidades al Sindicato, lo cual se contradice con la política aplicada con los representantes no sindicales, ante los cuales brindó el adelanto de utilidades. Esto también demuestra un trato diferenciado en perjuicio del Sindicato. Si Cerámica argumenta que fue mediante la negociación con los representantes no sindicales que se logró el adelanto de utilidades entonces no se explica por qué ante la solicitud efectuada por el Sindicato, aquél lejos de entablar negociaciones, rechazó de plano el beneficio. Un trato igualitario implicaba necesariamente, no la aprobación del adelanto, pero sí la admisión de dicha materia en una negociación.
43. Además en la carta del 15 de diciembre de 2014, Cerámica ha negado negociar nuevos pedidos efectuados por el Sindicato aduciendo que los pedidos deben ser evaluados por la Gerencia de Gestión Humana por su impacto económico y el impacto en el proceso de negociación. Sin embargo en su escrito de descargo señala que la medida adoptada para los trabajadores no sindicalizados era idónea puesto que no existía un camino diferente al encontrarse imposibilitados de rechazar, tan igual como ocurre con el pliego de reclamos y el procedimiento de negociación colectiva, la propuesta que fue presentada de negociar con los trabajadores²⁰. Esto evidencia que Cerámica se ve obligada a dar trámite a las solicitudes de los trabajadores no sindicalizados pero se niega a tramitar las solicitudes adicionales del Sindicato esgrimiendo para ambos casos argumentos contradictorios; máxime si Cerámica ha admitido la suscripción de una adenda para incluir más trabajadores en los beneficios del Convenio Colectivo a un mes de haberse suscrito éste. Por tanto acá se advierte también la existencia de un trato diferenciado e injustificado que promueve la negociación con los representantes no sindicalizados y que bloquea la negociación con el Sindicato.
44. De esto se concluye que Cerámica efectivamente ha intervenido e influenciado en las negociaciones para favorecer a los trabajadores no sindicalizados en la obtención de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584

beneficios en detrimento del Sindicato cuya negociación colectiva sigue en trámite. Por tanto sí se confirma que existió un trato diferenciado basado en razones sindicales.

IV.2.5 Vulneración de la Libertad Sindical.

45. Es importante también poner en conocimiento de Cerámica que la conducta incurrida vulnera la libertad sindical y constituye un acto de injerencia contra el Sindicato.
46. Según el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, el empleador es el que no puede ofrecer ventajas a los trabajadores no afiliados toda vez que ello reduce la capacidad de negociación del sindicato y promueve la desafiliación: *"Cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizado"*²¹. Así mismo la Autoridad Administrativa del Trabajo en su Informe N.º 039-2012-MTPE/2/14, emitido por la Dirección General de Trabajo, establece que: *"En atención a los argumentos desarrollados, esta Dirección General del Trabajo, considera que la extensión de los beneficios de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados constituiría una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente a la libre afiliación de otros trabajadores e incluso podría operar como un incentivo a la desafiliación de trabajadores del sindicato pactante"*.
47. Tal como lo dejan en claro las Inspectoras, la Organización Internacional del Trabajo, en el Informe N.º 307 Caso N.º 1886, al pronunciarse sobre la queja interpuesta por la Asociación de Empleados Bancarios de Uruguay (AEBU) contra el gobierno de Uruguay, ha señalado que: *"El Comité considera que el otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical -aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados- excluyendo de ellas a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación antisindical contrario al Convenio núm. 98"*.
48. Por ende se han vulnerado las siguiente normas del orden jurídico peruano: Convenio N.º 87 de la OIT (artículo 2º), Convenio N.º 98 de la OIT (artículos 1º y 2º), Constitución Política de 1993 (artículo 28º), Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23º), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22º), Decreto Supremo N.º 010-2003-TR (artículos 3º y 4º).

Tal decisión fue confirmada a través de la Resolución de Intendencia N.º 107-2017-SUNAFIL/ILM del veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete (folios ochenta y uno a ochenta y siete).

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

Nulidad de resolución administrativa

PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584

Décimo quinto. Del análisis de los hechos, se advierte del Convenio Colectivo 2014-2017 (folios quinientos cuarenta y siete a quinientos cincuenta y siete) que los representantes de los trabajadores no sindicalizados de Cerámica Lima Sociedad Anónima acordaron el otorgamiento, entre otros, de un incremento de remuneraciones de S/ 2.50 (dos con 50/100 soles) diarios, a partir del quince de diciembre de dos mil catorce, del quince de diciembre de dos mil quince y del quince de diciembre de dos mil dieciséis; asimismo, un adelanto de utilidades del ejercicio económico dos mil catorce, por la suma de S/ 500.00 (quinientos con 00/100 soles), al veintidós de noviembre de dos mil catorce.

Décimo sexto. El referido pacto colectivo ha sido suscrito por la representación de los trabajadores, quienes voluntariamente han sido elegidos para negociar colectivamente en su nombre. Por otra parte, pretender que solo se puedan llevar a cabo negociaciones colectivas con el Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima Sociedad Anónima y Conexos implicaría que, para percibir mejoras económicas y de condiciones de trabajo, los trabajadores tengan obligatoriamente que afiliarse a dicha organización sindical, lo que vulnera su derecho fundamental a la libertad sindical negativa, infringiendo el artículo 3 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

Aunado a ello, las afirmaciones contenidas en las resoluciones cuya nulidad se pretende en el presente proceso se sustentan en los hechos siguientes:

16.1. El permiso otorgado al señor Gino Velarde, a fin de que brinde charlas informativas a los trabajadores no sindicalizados sobre los beneficios de celebrar un convenio colectivo con la empresa, lo cual constituye una mera facilidad para fomentar el derecho a la libertad sindical.

16.2. El retiro de firmas de determinados trabajadores, recabadas por los representantes de los trabajadores, aduciendo que fueron conseguidas para percibir un adelanto de utilidades; sin embargo, dicho hecho no puede ser atribuible

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

a la empresa, mucho menos irrogarle alguna responsabilidad sin que exista medio probatorio que acredite su participación directa en ello.

16.3. La negativa a otorgar el goce de descanso a los dirigentes sindicales del Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima Sociedad Anónima y Conexos para que puedan participar al día siguiente en las negociaciones (teniendo en cuenta que laboraban en horario nocturno), si bien podría considerarse como una afectación a la libertad sindical, dicho proceder no determina por sí solo que estemos ante un acto de injerencia en el presente caso, pues no guarda relación directa con la suscripción del pacto colectivo con los representantes de los trabajadores no sindicalizados.

16.4. El negarse a negociar otros pedidos efectuados por dicha organización sindical, por tener que evaluar previamente su impacto económico, no implica *per se* que en el caso de autos nos encontremos ante un acto de injerencia que haya desalentado la afiliación al referido sindicato.

Décimo séptimo. En el caso de autos, ha quedado acreditado que la convención colectiva suscrita con los representantes de los trabajadores no sindicalizados no responde a un acto de injerencia por parte de la empresa empleadora, con el objeto de desalentar la afiliación a la organización sindical; por el contrario, dicho pacto colectivo fue suscrito, con la finalidad de equiparar la desigualdad remunerativa existente entre trabajadores.

Por lo tanto, la decisión de solo otorgar beneficios económicos convencionales a los no sindicalizados, excluyendo del ámbito de aplicación del convenio colectivo a los trabajadores afiliados a la organización sindical, no constituye una diferenciación arbitraria, ni una discriminación salarial, que vulnera el principio-derecho a la igualdad, pues dicho proceder se encuentra sustentado objetiva y razonablemente, no solo en la condición de afiliados o no al sindicato, sino en la equiparación de los salarios percibidos entre los trabajadores.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Décimo octavo. La Resolución de Intendencia N.º 107-2017-SUNAFIL/ILM y la Resolución de Subintendencia N.º 387-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3 contravienen expresamente el artículo 3 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, por lo que incurrir en la causal de nulidad, conforme al numeral 1 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N.º 006-2017-JUS (aplicable por temporalidad, al encontrarse vigente al momento de la emisión de las referidas resoluciones).

Décimo noveno. Debe tenerse en cuenta, además, que de acuerdo con lo establecido en el literal a) del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú: «Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe».

Vigésimo. Por lo antes manifestado, se considera que la sala laboral ha interpretado erróneamente el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, puesto que, como ha quedado establecido en los considerandos precedentes, la empresa demandante no ha cometido acto alguno que signifique discriminación al personal sindicalizado. En consecuencia, la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

- 1. DECLARAR fundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Cerámica Lima Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintidós de abril de dos mil veinticuatro (folios ochocientos setenta y nueve a novecientos catorce).

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

2. **CASAR** la **sentencia de vista** del treinta de enero de dos mil veinticuatro (folios ochocientos sesenta y cinco a ochocientos setenta y seis) y, actuando en sede de instancia, **REVOCAR** la **sentencia** del diecisiete de mayo de dos mil veintidós (folios ochocientos treinta y ocho a ochocientos cuarenta y siete), la cual declaró **infundada** la demanda y, **REFORMÁNDOLA**, declarar **fundada** la demanda; en consecuencia, **nulas** la Resolución de Intendencia N.º 107-2017-SUNAFIL/ILM y la Resolución de Subintendencia N.º 387-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3, del veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete y del uno de diciembre de dos mil quince, respectivamente.
3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante **Cerámica Lima Sociedad Anónima** y a la parte demandada **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)**, sobre nulidad de resolución administrativa.
5. **DEVOLVER** los actuados.

S. S.

ARÉVALO VELA

PAREDES INFANZÓN

PINARES SILVA

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

/KABP/FMM

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

**EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO PAREDES INFANZÓN ES
COMO SIGUE:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Cerámica Lima Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintidós de abril de dos mil veinticuatro (folios ochocientos setenta y nueve a novecientos catorce), contra la **sentencia de vista** del treinta de enero de dos mil veinticuatro (folios ochocientos sesenta y cinco a ochocientos setenta y seis), que **confirmó** la **sentencia** del diecisiete de mayo de dos mil veintidós (folios ochocientos treinta y ocho a ochocientos cuarenta y siete), que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido contra la parte demandada **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)**, sobre nulidad de resolución administrativa.

I. Causal del recurso

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante se declaró procedente mediante resolución del veinte de marzo de dos mil veinticinco (folios treinta y ocho a cuarenta del cuaderno de casación), textualmente, por la causal de **interpretación errónea del inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú**.

En ese sentido, corresponde a esta sala suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

- 1.1. Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda presentada el veinticinco de agosto de dos mil diecisiete (folios ochenta y ocho a ciento tres) y escrito de subsanación del dos de octubre de dos mil dieciocho (folios ciento veinte a ciento veintiuno), el demandante presentó las siguientes pretensiones:
- a)** nulidad de la Resolución de Intendencia N.º 107-2017-SUNAFIL/ILM, del

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete, notificada el diecinueve de junio de dos mil diecisiete; **b)** nulidad de la Resolución de Subintendencia N.º 387-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3, del uno de diciembre de dos mil quince, mediante la cual se impuso una multa equivalente a S/ 202 125.00, por infracciones en materia sociolaboral.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Noveno Juzgado Especializado Transitorio de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia del diecisiete de mayo de dos mil veintidós, declaró **infundada** la demanda de nulidad de resolución administrativa.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sexta Sala Laboral de la misma corte superior de justicia, mediante sentencia de vista del treinta de enero de dos mil veinticuatro, **confirmó** la sentencia de primera instancia.

Segundo. El presente análisis se va a circunscribir a determinar si la sala superior interpretó erróneamente el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

De advertirse que se produjo la interpretación errónea de la norma material, esta sala suprema declarará fundado el recurso de casación, por lo que la resolución impugnada deberá revocarse, íntegra o parcialmente, según corresponda. Caso contrario, de no evidenciarse la afectación, se declarará infundado el recurso de casación.

Respecto a la causal procedente

Tercero. La causal denunciada está referida al numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, el cual establece:

Derechos fundamentales de la persona

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

... 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

El principio de derecho a la igualdad

Cuarto. La Constitución Política del Perú, en su numeral 2 del artículo 2, reconoció como derecho fundamental la igualdad ante la ley; asimismo, prohíbe toda modalidad de discriminación ya sea por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

De otro lado, el Tribunal Constitucional ha manifestado que la igualdad contempla una doble condición de principio y derecho; refiere que como principio constituye el enunciado de un contenido material objetivo que vincula a todo el ordenamiento jurídico, y como derecho fundamental consiste en no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución.

Solución del caso concreto

Quinto. El recurrente alega que el razonamiento de la sala superior es errado, puesto que considera que otorgar a un grupo mayoritario de trabajadores no sindicalizados una serie de beneficios constituye una práctica que vulnera el derecho a la libertad sindical, ya que la presunta única diferenciación entre los trabajadores beneficiados y no beneficiados es el hecho de estar afiliados al sindicato.

Asimismo, la empresa demandante precisa que la sala superior no ha tomado en cuenta que los trabajadores no sindicalizados no se encuentran en las mismas condiciones de aquellos que sí se han afiliado, siendo la principal diferencia, al momento de la inspección, que unos gozaban de representación sindical; mientras

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

que otros se encontraban afiliados a un sindicato minoritario y estaban pasando por un proceso de negociación colectiva.

De igual manera, el recurrente advierte que la no afiliación al sindicato por parte de ciertos trabajadores no nace de la voluntad de la empleadora, sino del libre ejercicio de la libertad sindical negativa (derecho a no afiliarse).

Por otro lado, la solicitud de incrementos remunerativos se generó por propia voluntad de aquellos trabajadores no sindicalizados y no por liberalidad ni de manera unilateral por parte de la empresa empleadora, a los cuales no se les exigió su afiliación, puesto que ello significaría atentar contra su libertad sindical negativa.

La parte recurrente ha hecho alusión al test de razonabilidad de la medida aplicada (incremento remunerativo a los no sindicalizados), el cual es el siguiente:

a) Legitimidad constitucional del objetivo. - Los fines propuestos son claramente legítimos: respeto por la libertad de asociación de un grupo de trabajadores distinto al Sindicato de la empresa y obligatoriedad del cumplimiento de acuerdos celebrados de manera libre, voluntaria y a solicitud de dicho grupo de trabajadores.

b) Idoneidad de la medida utilizada. - El otorgamiento de los beneficios fue producto de la suscripción de un convenio colectivo con los representantes de los trabajadores no afiliados. La medida resultó idónea en tanto no existía un camino diferente ya nos encontrábamos imposibilitados de rechazar el pedido de los trabajadores, de negociar o impedir la negociación con los trabajadores no afiliados y finalmente de suscribir el convenio colectivo.

c) Necesidad. - La suscripción de un convenio con trabajadores no afiliados al Sindicato resultaba necesario porque era el colofón al proceso de negociación que se entabló a solicitud de los trabajadores. Al no existir impedimento legal que le impida a este grupo presentar una propuesta de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

mejora de remuneraciones y condiciones de trabajo, nos encontrábamos en la necesidad de continuar con ello y llegar al acuerdo suscrito.

d) Proporcionalidad. - En este caso la medida resulta proporcional en tanto se han regulado ciertos beneficios a favor de los no afiliados, pero de ninguna manera se ha negado al Sindicato la posibilidad de proseguir con el propio proceso de negociación colectiva y de arribar un acuerdo con ellos. El derecho a la libertad sindical y de la negociación colectiva de los trabajadores afiliados al Sindicato no se ha afectado con la suscripción de los acuerdos con los no afiliados.

Sexto. Al respecto, revisado el siguiente medio probatorio: Acta de Infracción N.º 925-2015-SUNAFIL/ILM del veinte de mayo de dos mil quince (folios ciento sesenta y cinco a doscientos cinco), del cual se extraen los siguientes puntos:

Comparecencia: Día 17 de abril de 2015.

Siendo las 9:30 horas, se presentó en las oficinas de Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, sito en Av. Salaverry N° 655, 4to. Piso (Sala de Comparecencias), distrito de Jesús María, doña Milagros Elizabeth Camacho Gavidia, identificada con DNI nro. 45842646, en calidad de apoderada del sujeto inspeccionado, quien exhibió la siguiente documentación:

- Carta Poder simple, copia nombramiento mandatarios SUNARP, ficha RUC
- Boleas de pago correspondiente a diciembre del 2014 y enero del 2015
- Convenio Colectivo celebrado con el personal no sindicalizado de fecha 7 de noviembre del 2014 y su adenda de 10 de diciembre del 2015

Comparecencia: Día 23 de abril de 2015.

Siendo las 9:00 horas, se presentó en las oficinas de Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, sito en Av. Salaverry N° 655, 4to. Piso (Sala de Comparecencias), distrito de Jesús María, doña Milagros Elizabeth Camacho Gavidia, identificada con DNI nro. 45842646, en calidad de apoderada del sujeto inspeccionado, quien exhibió la siguiente documentación:

- Comunicado nro. 08-2015-CEL.- 2015
- Convenio Colectivo con el personal no sindicalizado
- Relación de trabajadores consignando su remuneración
- Back up planilla electrónica correspondiente a marzo del 2015 (en soporte electrónico)

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Comparecencia: Día 28 de abril de 2015.

Siendo las 9:00 horas, se presentó en las oficinas de Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, sito en Av. Salaverry N° 655, 4to. Piso (Sala de Comparecencias), distrito de Jesús María, doña Milagros Elizabeth Camacho Gavidia, identificado con DNI nro. 45842646, en calidad de apoderada del sujeto inspeccionado, quien exhibió la siguiente documentación:

- Convenio Colectivo vigente con personal sindicalizado
- Convenio Colectivo con personal no sindicalizado (original)

Se procedió a entrevistar al señor Gino Velarde Ruíz, identificado con DNI Nro. 40704931, en calidad de representante de los trabajadores no sindicalizados, quien precisa que conjuntamente con los trabajadores, Chang Gil, Juan Pilco, Daniel Salvador tomaron la decisión de solicitarle a la empresa la celebración de un Convenio colectivo, asimismo reconoce la toma fotográfica que se le pone a la vista en la que se le aprecia conversando con un grupo de trabajadores en horario de trabajo, precisa al respecto que ha efectuado en otras oportunidades otras "charlas" para poner en conocimiento de las facilidades que otorga la empresa y los beneficios del Convenio Colectivo.

De los hechos antes mencionados en el acta de infracción, se evidencia la existencia de un convenio colectivo con el personal no sindicalizado del siete de noviembre de dos mil catorce (folios quinientos cuarenta y siete a quinientos cincuenta y siete), adenda al convenio antes indicado del diez de diciembre de dos mil catorce (folios cuatrocientos ochenta y uno a cuatrocientos ochenta y cinco) y el convenio colectivo de trabajo suscrito con el Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima Sociedad Anónima y Conexos para el periodo del dos mil once al dos mil catorce (folios seiscientos ocho a seiscientos veintiuno).

Por otro lado, de la misma acta de infracción se ponen de manifiesto los beneficios obtenidos por el grupo de trabajadores no sindicalizados, entre ellos, se encuentran el aumento salarial de S/ 75.00 desde enero de dos mil quince y el adelanto de utilidades del dos mil catorce, por la suma de S/ 500.00. Dichos actos constituyen una injerencia a la organización sindical, con la intención de promover la desafiliación del sindicato.

Otro hecho que refuerza la posición de que la empresa tuvo injerencia en la organización sindical y que generó la desafiliación se concretó en diciembre de dos mil trece, fecha en la cual el señor Gino Velarde Ruíz, representado de los trabajadores no sindicalizados, recibió cartas notariales de algunos trabajadores que se desafiliaron del sindicato, las mismas que fueron entregadas al señor Carlos

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Guevara Holguín, jefe de Relaciones Laborales de la empresa demandante. Es decir, la empresa demandante colaboró directamente para la desafiliación de los agremiados al sindicato, hecho que fue acreditado en el Acta de Infracción N.º 1173-2014-SUNAFIL/ILM.

Por lo tanto, los incrementos remunerativos y otros beneficios que fueron abonados al personal que no se encontraba afiliado al sindicato en diciembre de dos mil catorce ponen en evidencia un trato desigual y discriminatorio hacia los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de Celima Sociedad Anónima y Conexos.

Asimismo, se encuentran en los actuados la Resolución de Subintendencia N.º 387-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3 del uno de diciembre de dos mil quince (folios doscientos cincuenta y seis a doscientos noventa y uno), la Resolución de Intendencia N.º 107-2017-SUNAFIL/ILM del veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete (folios trescientos treinta y tres a trescientos cuarenta y cinco).

En ese sentido, se evidencia que de la Resolución de Subintendencia N.º 387-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE3 se extraen las siguientes conclusiones:

41. También es cierto que Cerámica ha permitido que el señor Velarde brinde charlas informativas a los trabajadores no sindicalizados sobre los beneficios de la celebración del Convenio Colectivo, tal como se reconoce durante el procedimiento de investigación. Asimismo se observa de las cartas de fechas 12 y 15 de diciembre de 2014 cursadas entre el Sindicato y Cerámica¹⁹, que ésta deniega el permiso a dirigentes sindicales que participan en el Comité de Defensa para que gocen de su descanso el día anterior a las negociaciones toda vez que al trabajar de noche merecen descansar y que durante el descanso no se encuentren en reuniones de negociación colectiva. En este punto se aprecia un trato diferenciado que promueve la negociación colectiva con los representantes no sindicales y obstruye la negociación con el Sindicato.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

42. Además se observa que en la carta del 15 de diciembre de 2014 Cerámica deniega sin motivo alguno la solicitud de adelanto de utilidades al Sindicato, lo cual se contradice con la política aplicada con los representantes no sindicales, ante los cuales brindó el adelanto de utilidades. Esto también demuestra un trato diferenciado en perjuicio del Sindicato. Si Cerámica argumenta que fue mediante la negociación con los representantes no sindicales que se logró el adelanto de utilidades entonces no se explica por qué ante la solicitud efectuada por el Sindicato, aquél lejos de entablar negociaciones, rechazó de plano el beneficio. Un trato igualitario implicaba necesariamente, no la aprobación del adelanto, pero sí la admisión de dicha materia en una negociación.
43. Además en la carta del 15 de diciembre de 2014, Cerámica ha negado negociar nuevos pedidos efectuados por el Sindicato aduciendo que los pedidos deben ser evaluados por la Gerencia de Gestión Humana por su impacto económico y el impacto en el proceso de negociación. Sin embargo en su escrito de descargo señala que la medida adoptada para los trabajadores no sindicalizados era idónea puesto que no existía un camino diferente al encontrarse imposibilitados de rechazar, tan igual como ocurre con el pliego de reclamos y el procedimiento de negociación colectiva, la propuesta que fue presentada de negociar con los trabajadores²⁰. Esto evidencia que Cerámica se ve obligada a dar trámite a las solicitudes de los trabajadores no sindicalizados pero se niega a tramitar las solicitudes adicionales del Sindicato esgrimiendo para ambos casos argumentos contradictorios; máxime si Cerámica ha admitido la suscripción de una adenda para incluir más trabajadores en los beneficios del Convenio Colectivo a un mes de haberse suscrito éste. Por tanto acá se advierte también la existencia de un trato diferenciado e injustificado que promueve la negociación con los representantes no sindicalizados y que bloquea la negociación con el Sindicato.
44. De esto se concluye que Cerámica efectivamente ha intervenido e influenciado en las negociaciones para favorecer a los trabajadores no sindicalizados en la obtención de beneficios en detrimento del Sindicato cuya negociación colectiva sigue en trámite. Por tanto sí se confirma que existió un trato diferenciado basado en razones sindicales.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584

IV.2.5 Vulneración de la Libertad Sindical.

45. Es importante también poner en conocimiento de Cerámica que la conducta incurrida vulnera la libertad sindical y constituye un acto de injerencia contra el Sindicato.
46. Según el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, el empleador es el que no puede ofrecer ventajas a los trabajadores no afiliados toda vez que ello reduce la capacidad de negociación del sindicato y promueve la desafiliación: *"Cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizado"*²¹. Así mismo la Autoridad Administrativa del Trabajo en su Informe N.º 039-2012-MTPE/2/14, emitido por la Dirección General de Trabajo, establece que: *"En atención a los argumentos desarrollados, esta Dirección General del Trabajo, considera que la extensión de los beneficios de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados constituiría una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente a la libre afiliación de otros trabajadores e incluso podría operar como un incentivo a la desafiliación de trabajadores del sindicato pactante"*.
47. Tal como lo dejan en claro las Inspectoras, la Organización Internacional del Trabajo, en el Informe N.º 307 Caso N.º 1886, al pronunciarse sobre la queja interpuesta por la Asociación de Empleados Bancarios de Uruguay (AEBU) contra el gobierno de Uruguay, ha señalado que: *"El Comité considera que el otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical -aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados- excluyendo de ellos a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación antisindical contrario al Convenio núm. 98"*.
48. Por ende se han vulnerado las siguiente normas del orden jurídico peruano: Convenio N.º 87 de la OIT (artículo 2º); Convenio N.º 98 de la OIT (artículos 1º y 2º); Constitución Política de 1993 (artículo 28º); Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23º); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22º); Decreto Supremo N.º 010-2003-TR (artículos 3º y 4º).

Séptimo. Sin embargo, es necesario precisar que el acto de la demandante de otorgar incrementos remunerativos y adelanto de utilidades respecto al dos mil catorce constituye una liberalidad y evidencia un claro respeto por el derecho a la igualdad en el goce de beneficios laborales a favor de los trabajadores de la demandante, pues la empresa demandante no ha realizado ningún tipo de distinción de afiliaciones sindicales, lo cual resulta constitucional.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Octavo. En ese sentido, se entiende que la empresa demandante quiso de cierta manera equiparar las desigualdades entre sus trabajadores sindicalizados (los cuales estaban en un proceso de negociación colectiva que incluía beneficios para el personal que no se encuentra afiliado al gremio sindical) y no sindicalizados, otorgando un incremento remunerativo de S/ 75 (equivalente a S/ 2.5 diarios), pues el personal que ejerció libremente su derecho a la libertad sindical negativa (eligió no afiliarse) entraría en un estado de desigualdad frente a los trabajadores sindicalizados; por esa razón, como lo indica la empresa demandante, ejerció su facultad (liberalidad) para otorgar beneficios a sus trabajadores, aunque en sentido estricto el otorgamiento partió de una solicitud presentada por los trabajadores que no se encontraban afiliados al sindicato.

Noveno. Asimismo, los incrementos remunerativos otorgados al personal no sindicalizado constituyen una manifestación de la empleadora para equiparar las remuneraciones del personal, pues desaprobar dicha práctica constituiría un error que desalentaría la posibilidad de que el empleador pueda unilateralmente otorgar mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical negativa; por tal motivo, este supremo colegiado considera que no existe ninguna conducta antisindical por parte de la empresa demandante, siendo el caso que si la organización sindical lo considera conveniente podrá proponer, en una próxima negociación colectiva, los incrementos remunerativos que fueron otorgados a los no sindicalizados.

Décimo. Por todo lo antes manifestado, considero que la sala laboral ha interpretado erróneamente el **numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú**, puesto que la empresa demandante no ha cometido acto alguno que signifique discriminación al personal sindicalizado; por el contrario, el incremento remunerativo brindado al personal no sindicalizado evita que se manifieste la desigualdad que se pretende evitar con la norma denunciada. En consecuencia, la causal denunciada deviene en **fundada**.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 25597-2024

LIMA

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ORDINARIO -CA- Ley N.º 27584**

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es por:

1. **DECLARAR fundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Cerámica Lima Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el veintidós de abril de dos mil veinticuatro (folios ochocientos setenta y nueve a novecientos catorce).
2. **CASAR** la **sentencia de vista** del treinta de enero de dos mil veinticuatro (folios ochocientos sesenta y cinco a ochocientos setenta y seis) y, actuando en sede de instancia, **REVOCAR** la sentencia apelada y, **REFORMÁNDOLA**, declarar **fundada** la demanda.
3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a ley.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante **Cerámica Lima Sociedad Anónima** y a la parte demandada **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)**.
5. **NOTIFICAR** conforme a ley.

S. S.

PAREDES INFANZÓN

GEHB

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Paredes Infanzón** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.