

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 24071-2019
La Libertad

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado
que presenta:

Autor:

Sergio Enrique Rodriguez Asencios

Asesor:

David Jose Campana Zegarra


Lima, 2023

Informe de Similitud

Yo, CAMPANA ZEGARRA, DAVID JOSE, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N° 24071-2019 La Libertad", del autor RODRIGUEZ ASENCIOS, SERGIO ENRIQUE, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 11/7/2023.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2023

<u>Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:</u> CAMPANA ZEGARRA, DAVID JOSE	
DNI: 06178387	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1848-8799	



Dedicatoria

A mi familia, por todo el cariño y apoyo de siempre.

RESUMEN

El presente informe tiene como objetivo realizar un análisis crítico sobre lo resuelto en la Casación Laboral N° 24071-2019 La Libertad. Bajo esta casación, la Corte Suprema se pronuncia sobre la justificación de los tratos remunerativos diferenciados en base a causas objetivas y razonables. Precisamente, el caso versa sobre una demanda de homologación de remuneraciones, iniciada por una ex trabajadora frente a su antigua empleadora.

De esta manera, se evidencia un conflicto jurídico dado que la empleadora, en función al derecho a la libertad empresarial, establece un tratamiento remunerativo diferenciado entre la demandante y dos trabajadoras, con el mismo puesto y las mismas funciones de trabajo, justificado únicamente en la antigüedad. La Corte Suprema difiere de esta posición, toda vez que la antigüedad tiene que ser evaluada junto a otros criterios objetivos como la progresión en la carrera y las funciones desarrolladas en iguales puestos de trabajo.

El presente trabajo comparte la posición descrita y busca complementarla siguiendo un método de investigación dogmático y crítico racional. Para ello, en vista de la legislación, doctrina, jurisprudencia y convenios internacionales, se concluye que la libertad empresarial para fijar remuneraciones se limita por los criterios objetivos y el respeto a la igualdad y no discriminación. En esa línea, para justificar un tratamiento remunerativo diferenciado, se requiere una evaluación conjunta de todos los criterios objetivos posibles a identificar. En el caso analizado, donde existen trabajadoras con el mismo puesto y funciones, la antigüedad no puede ser un criterio evaluado de forma aislada.

Palabras clave

Remuneración, libertad empresarial, igualdad y no discriminación, criterios objetivos y justificación de diferencias salariales.

ABSTRACT

The purpose of this report is to make a critical analysis of the ruling in the Labor Cassation No. 24071-2019 La Libertad. Under this cassation, the Supreme Court pronounces on the justification of differentiated remuneration treatment based on objective and reasonable causes. Precisely, the case deals with a claim for homologation of remunerations, initiated by a former employee against her former employer.

In this way, a legal conflict is evident since the employer, based on the right to entrepreneurial freedom, establishes a differentiated remuneration treatment between the plaintiff and two female workers, with the same position and the same job functions, justified solely because of seniority. The Supreme Court differs from this position since seniority must be evaluated together with other objective criteria such as career progression and the functions performed in the same jobs.

This paper shares the position described above and seeks to complement it by following a dogmatic and rational critical research method. To this end, in view of legislation, doctrine, jurisprudence and international conventions, it is concluded that the freedom of companies to set remuneration is limited by objective criteria and respect for equality and non-discrimination. In this line, in order to justify a differentiated remuneration treatment, a joint evaluation of all the possible objective criteria to be identified is required. In the case analyzed, where there are female workers with the same position and functions, seniority cannot be a criterion evaluated in isolation.

Keywords

Remuneration, entrepreneurial freedom, equality and non-discrimination, objective criteria and justification of wage differences.

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO.....	0
I. INTRODUCCIÓN	1
I.1. Justificación de la elección de la resolución.....	1
I.2. Presentación del caso y análisis.....	2
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES.....	7
II.1. Antecedentes.....	7
II.2. Hechos relevantes del caso.....	9
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS.....	13
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO.....	14
IV.1. Respuestas preliminares a los problemas principales y secundarios.....	14
IV.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución.....	15
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS.....	20
V.1. ¿Cuáles son los límites de la libertad empresarial para fijar las remuneraciones de las y los trabajadores?	20
V.2. ¿Cuándo un tratamiento diferenciado en las remuneraciones puede llegar a ser discriminatorio?	26
V.3. ¿La progresión en la carrera, las funciones y el puesto de trabajo son criterios objetivos que pueden desplazar a la antigüedad como factor determinante para fijar las remuneraciones?	35
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	43
ANEXOS.....	49

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° de Expediente / Casación	Casación Laboral N° 24071-2019 La Libertad. Expediente de procedencia: 01049-2017-0-1601-JR-LA-06
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho Laboral
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	Sentencia de 1° instancia – Resolución N° 4 Sentencia de 2° instancia – Resolución N° 10
Demandante/denunciante	Karla Ysabel Robles Rodriguez
Demandado/denunciado	Mibanco – Banco de la Microempresa
Instancia administrativa o jurisdiccional	Corte Suprema – Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (Resuelto en casación)
Terceros	-
Otros	-

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Justificación de la elección de la resolución

El informe jurídico a realizar tiene como propósito el desarrollo de los criterios objetivos, partiendo por el de antigüedad, para la justificación del empleador en el trato diferenciado de las remuneraciones de las y los trabajadores. En ese sentido, se pretende hacer un estudio e interpretación de la normativa que regula la igualdad salarial y la discriminación remunerativa. Para tales fines, los instrumentos normativos a utilizar son la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y el Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

De este modo, es relevante hacer una revisión de la jurisprudencia para verificar cómo se han llevado los casos de igualdad salarial y discriminación remunerativa desde las decisiones de los jueces de primera y segunda instancia hasta la decisión adoptada por los jueces de la Corte Suprema. Para tales efectos, la Casación Laboral N° 24071-2019 La Libertad es el pronunciamiento ideal para hacer el estudio del trato remunerativo diferenciado en las y los trabajadores de las empresas. Esto se debe a que la Corte Suprema analiza, en este caso concreto de homologación de remuneraciones respecto de trabajadoras de una misma empresa, la justificación del empleador para fijar remuneraciones distintas a raíz del criterio de la antigüedad.

A partir de ello, la casación laboral a analizar permite esclarecer las reglas que el empleador debe tomar en cuenta para la gestión remunerativa de las relaciones laborales de su empresa. Con ello, se busca precisar si la antigüedad de un trabajador o una trabajadora puede constituir un criterio único para la determinación de una diferencia salarial respecto de otros trabajadores. Justamente, el caso muestra un conflicto entre dos posturas que fundan el Derecho del Trabajo. En un extremo, se encuentra la posición de un empleador que remarca su libertad como empresa privada para fijar las remuneraciones de sus trabajadores de manera diferenciada. En el extremo opuesto, se encuentra

la postura de una trabajadora que exige igualdad salarial al cumplir con el criterio objetivo de contar con el mismo puesto y las mismas funciones de trabajo que otras trabajadoras que reciben una mayor remuneración en la empresa.

Finalmente, el análisis y desarrollo de la casación laboral seleccionada permite visualizar una serie de problemas en nuestra legislación nacional y en la aplicación de dicha normativa por parte de las empresas. En efecto, existe una poca concreción legislativa sobre los criterios a considerar para comparar la situación remunerativa de dos trabajadores o más, a diferencia de la jurisprudencia, que sí cuenta con una serie de pronunciamientos que establecen los lineamientos para revisar los casos de tratos remunerativos diferenciados. Por su parte, las empresas, en base a la normativa, no efectúan una correcta aplicación de la misma, de tal manera que diversos trabajadores se ven afectados por la falta de objetividad de los empleadores para fijar las remuneraciones.

Así, el presente informe jurídico tiene un valor agregado ya que, además de resolver problemas jurídicos a partir de un caso concreto y finalizar con una serie de conclusiones, también busca brindar recomendaciones a las empresas para implementar adecuadas políticas remunerativas, incluyendo bandas salariales y cuadros de categorías y funciones. Por ello, el caso bajo análisis permite reconocer estas falencias y plantear acciones de planificación para garantizar la igualdad y la no discriminación remunerativa en las y los trabajadores.

I.2. Presentación del caso y análisis

El caso analizado inicia por la demanda de una ex trabajadora frente a una empresa del sector bancario, solicitando la homologación y el reintegro de remuneraciones y otros conceptos. De esta manera, la ex trabajadora alega que ha recibido montos por remuneración básica inferiores que otras trabajadoras que mantenían el mismo cargo y tenían condiciones laborales similares en la empresa. Frente a esta situación, la empresa demandada elabora sus fundamentos en función a la libertad empresarial para fijar las remuneraciones

de las y los trabajadores de forma diferenciada, a partir del criterio objetivo de la antigüedad en el puesto de trabajo.

El juez de primera instancia, siguiendo la línea de la empresa, argumenta que se encuentra acreditado que no ha existido un trato discriminatorio que haya perjudicado a la ex trabajadora, de modo que no se aprecia un tratamiento injustificado e irrazonable, toda vez que la ex trabajadora tuvo menos tiempo en la empresa que las trabajadoras comparativas. Así, para el Juzgado de Trabajo, una mayor antigüedad supone una mayor experiencia en el puesto. Por ello, declara fundada en parte la demanda, considerando el resto de las pretensiones que, específicamente, no guardan relación con la pretensión de homologación materia de análisis en el informe jurídico.

Contrariamente, el juez de segunda instancia afirma que el *a quo* incurre en error de hecho y de derecho, debido a que no es una causa objetiva la sola apreciación de la mayor antigüedad de las trabajadoras comparativas respecto de la ex trabajadora afectada. Así, la Sala Laboral menciona otros criterios como una mayor experticia o dominio de las funciones encomendadas como transcurso del tiempo. Por lo tanto, revoca la sentencia en el extremo que se declaró infundado el reintegro de remuneraciones por homologación y lo reforma para declararlo fundado.

Por último, la empresa interpuso el recurso de casación por interpretación errónea de la Constitución, al no considerar su fundamentación respecto a la antigüedad como única causa objetiva de diferenciación salarial. Ante ello, la Corte Suprema comparte la decisión de la Sala Laboral, precisando, nuevamente que una simple constatación de una mayor antigüedad de las trabajadoras comparativas con la ex trabajadora afectada no es motivo suficiente para justificar un trato remunerativo diferenciado basado en causas objetivas y razonables. Así, el criterio de la antigüedad debe ser evaluado con otros criterios relevantes que se desarrollarán a detalle más adelante.

A través de este caso, los problemas a plantear se centran principalmente en responder si es que el tratamiento remunerativo diferenciado en razón al criterio de la antigüedad, en el caso de trabajadoras que tienen igual cargo en la misma empresa, constituye discriminación.

Para ello, en primer lugar, se debe resolver el problema secundario referido a los fundamentos de la empresa, la cual alega que cuenta con libertad para fijar las remuneraciones de sus trabajadores, pero siempre que cumpla con los criterios objetivos de la legislación aplicable. En segundo lugar, la siguiente problemática, a nivel secundaria, está basada en detallar los escenarios de tratamientos diferenciados en las remuneraciones que pueden llegar o no a ser discriminatorios. Y, por último, la problemática secundaria final pretende comprobar si existen otros criterios objetivos, como la evolución o progresión en la carrera dentro de la empresa y las funciones, cargos y responsabilidades desempeñadas, que pueden ser analizado de manera conjunta con la antigüedad como factor determinante para fijar las remuneraciones.

Al respecto, mi posición corresponde a que el trato remunerativo diferenciado en razón al único criterio de la antigüedad, en el caso de trabajadoras que tienen igual cargo en la misma empresa, constituirá discriminación siempre y cuando se acredite una afectación en base a motivos prohibidos. El fundamento de ello está centrado en que, en el caso concreto, sí existían otros criterios objetivos para que la ex trabajadora perciba una misma remuneración que las trabajadoras comparativas, al margen de contar con menos años en la empresa. Y, en específico, uno de los criterios más importantes era el de haberse desempeñado en el mismo cargo, lo cual evidencia el rápido crecimiento en la carrera profesional de la ex trabajadora afectada.

Sin embargo, el hecho de no haber evaluado otros criterios objetivos para el tratamiento diferenciado de las remuneraciones no significa que sea discriminatorio. Concretamente, la evaluación aislada del criterio de la antigüedad y la no revisión de otros criterios objetivos, sin haberse aplicado

motivos prohibidos para la diferenciación remunerativa (lo cual sí hubiese significado una discriminación salarial), configura una fijación injustificada, irrazonable y arbitraria de las remuneraciones sobre las y los trabajadores de una empresa.

Así, es evidente que la libertad de la empresa para fijar las remuneraciones de sus trabajadores cuenta con límites. Además, solo existirá discriminación siempre que el tratamiento diferenciado en las remuneraciones se base en motivos prohibidos y no se sustente en las causas objetivas, las cuales no deben analizarse de manera aislada. En caso solo se acredite una falta de sustento en las causas objetivas, la situación será percibida solo como un tratamiento remunerativo injustificado. Con ello, la evolución o progresión en la carrera dentro de la empresa y las funciones, cargos y responsabilidades desempeñadas son criterios objetivos que pueden evaluarse de forma conjunta con la antigüedad, siendo factores determinantes para fijar las remuneraciones.

Cabe precisar que, como problema complementario, se busca responder si la mayor antigüedad en el trabajo necesariamente genera una mayor experiencia en la realidad de los hechos. La inclusión de este problema tiene como finalidad contraargumentar lo planteado por el juez de primera instancia, quien, a mi parecer, hizo una mala interpretación a los criterios de antigüedad y experiencia, ya que únicamente consideró los periodos de tiempo desempeñados por cada trabajadora para determinar que una trabajadora puede recibir una mayor remuneración que otra.

En cuanto a los principales instrumentos normativos empleados, la presente investigación hace referencia a la legislación y jurisprudencia nacional. Con respecto a la legislación, se emplea la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, el Reglamento de la Ley N° 30709 y el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En

base a la jurisprudencia, se utilizan pronunciamientos de la Corte Suprema, Salas y Juzgados especializados en materia laboral. Añadido a esto, se incluye a la Constitución Política del Perú, la Declaración Universal de Derechos Humanos y pronunciamientos del Tribunal Constitucional, los cuales se complementan con doctrina nacional e internacional.

Por último, el caso materia de análisis concluye en que la libertad empresarial para la fijación de las remuneraciones se encuentra limitado por el cumplimiento de los criterios objetivos que justifican las diferencias salariales y el respeto y la no vulneración a los principios de igualdad y no discriminación. Así, el principio de igualdad, en relación al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, es el punto de partida para analizar las situaciones controvertidas.

Bajo esta premisa, si el empleador no respeta los principios mencionados ni aplica los criterios objetivos para diferenciar remuneraciones, habrá una discriminación salarial, salvo en los casos en los que no se determinen los motivos prohibidos causantes de dicha actuación.

Asimismo, en el ejercicio para el análisis de los tratamientos diferenciados en las remuneraciones, se deben atender criterios objetivos como la evolución o progresión en la carrera y las funciones desempeñadas en la empresa que pueden ser analizados junto a la antigüedad como factores determinantes para fijar las remuneraciones. Esto significa que, para el debido sustento de las diferencias salariales, los criterios objetivos deben ser evaluados de forma conjunta.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

II.1. Antecedentes

El 26 de enero de 2017, una ex trabajadora de una empresa del sector bancario, conocida como Mibanco – Banco de la Microempresa (en adelante, Mibanco), interpone una demanda de homologación de remuneraciones frente a la empleadora mencionada.

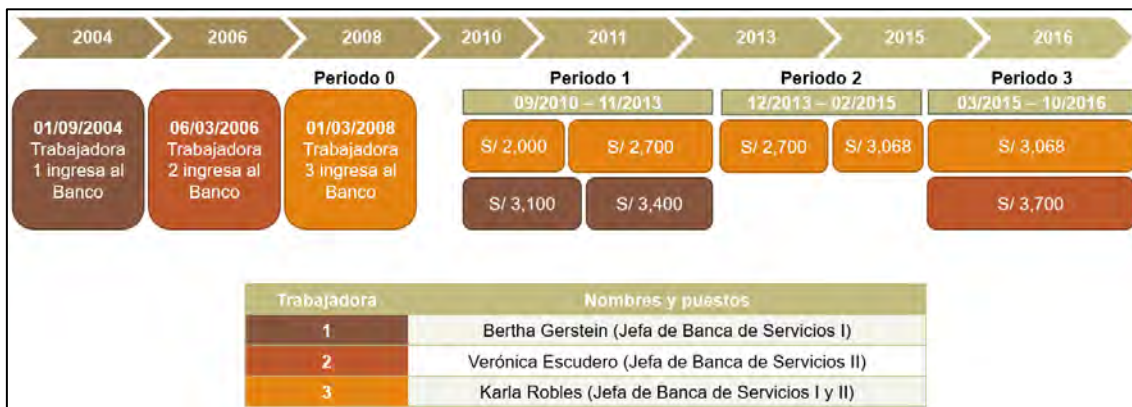
La demandante, con el nombre de Karla Robles, inicia un proceso judicial de índole laboral que cuenta con la finalidad de otorgar un mismo nivel en cuanto a remuneraciones a favor de quien demande. Ello se realiza en virtud a la aplicación de criterios objetivos sobre trabajadores que perciben una remuneración menor y que, en atención a la identificación de diferencias, compara la situación remunerativa de una o un trabajador o un grupo específico de trabajadores.

En esta ocasión, la demandante Karla Robles ingresó a laborar para Mibanco de manera interrumpida desde el 1 de marzo de 2008 hasta el 31 de octubre del 2016, desempeñándose como Jefa de Banca de Servicio I y II, con una última remuneración mensual de S/ 3,068.00, acumulando un récord laboral de 8 años y 8 meses.

En el caso concreto, la demandante percibía montos por concepto de remuneración básica inferiores a los que percibían las trabajadoras Bertha Gerstein y Verónica Escudero, quienes mantenían el mismo cargo (Jefa de Banca de Servicios I y II, respectivamente), pero contaban con más antigüedad en la empresa.

Para un mayor detalle del caso, se presenta el siguiente gráfico compuesto por los hechos más importantes previos a la interposición de la demanda por la ex trabajadora:

Gráfico N° 1 – Hechos del caso previos a la interposición de la demanda



A partir del gráfico mostrado, se pueden identificar cuatro (4) periodos:

A. Periodo 0 (Marzo de 2008 – Agosto de 2010):

- La demandante Karla Robles inició su relación laboral el 1 de marzo de 2008. De la revisión del expediente, no se aprecia el puesto de la ex trabajadora ni su remuneración primigenia.

B. Periodo 1 (Setiembre de 2010 – Noviembre de 2013):

- Karla Robles, como Jefa de Banca de Servicios I, empezó a percibir la remuneración de S/ 2,000.00 desde setiembre hasta noviembre de 2010. Posteriormente, percibió la remuneración de S/ 2,700.00 hasta noviembre de 2013.
- Bertha Gerstein, también como Jefa de Banca de Servicios I, percibió la remuneración de S/ 3,100.00 hasta mayo de 2011 y la remuneración de S/ 3,400.00 desde junio de 2011 hasta noviembre de 2013, mes correspondiente a su cese en el Banco.

C. Periodo 2 (Diciembre de 2013 – Febrero de 2015):

- Sin perjuicio del cese de Bertha Gerstein, quien fue cesada percibiendo una última remuneración de S/ 3,400.00 como Jefa de Banca de Servicios I, Karla Robles, en el mismo puesto de trabajo,

continuó percibiendo S/ 2,700.00 hasta enero de 2015. No obstante, en febrero de 2015 su remuneración incrementó a S/ 3,068.00.

D. Periodo 3 (Marzo de 2015 – Octubre de 2016):

- Karla Robles, en marzo de 2015, cambió al puesto de Jefa de Banca de Servicios II, donde mantuvo su remuneración en S/ 3,068.00 hasta fines de octubre de 2016, fecha de su cese.
- Verónica Escudero, también como Jefa de Banca de Servicios II y durante el mismo periodo de tiempo, percibió la remuneración de S/ 3,700.00.

A raíz de esta situación de diferencias remunerativas, la ex trabajadora Karla Robles demandó a Mibanco solicitando la homologación y el reintegro de la remuneración básica con respecto a lo que percibían las trabajadoras comparativas.

II.2. Hechos relevantes del caso

Fundamentos de la demandante:

En este caso, la demandante Karla Robles menciona que los montos otorgados por remuneración básica han sido inferiores que los otorgados para otras trabajadoras (Bertha Gerstein y Verónica Escudero), quienes ostentaban el mismo cargo y tenían condiciones laborales similares. Así, la demandante solicita, en primer lugar, la homologación y el reintegro de la remuneración básica y, en segundo lugar, el pago de conceptos como la remuneración variable, la participación extraordinaria por utilidades, el pago y reintegro de horas extras, entre otros, los cuales no guardan relación con la homologación planteada.

Fundamentos de la demandada:

La demandada, Mibanco, señala que, como toda empresa privada, puede y es libre de fijar las remuneraciones de sus trabajadores de forma diferenciada en razón de sus criterios objetivos, como antigüedad en el puesto de trabajo (experiencia en el puesto) entre otros que justifiquen razonablemente dicha diferencia. Además, la demandada precisa que no se encuentra sujeta a disposiciones o escalas salariales impuestas por el Estado como las instituciones públicas, por lo que sólo debe respetar la remuneración mínima vital y la no práctica de un trato diferenciado discriminatorio. Así, detalla que la demandante no ha mencionado que las trabajadoras con las que pretende homologarse (Jefas de Banca y Servicios), son más antiguas en el puesto, lo que supone mayor experiencia y mayor tiempo en la jefatura. Por ende, al declararse infundada la homologación, no tiene sustento el reintegro de la remuneración solicitada.

Primera instancia judicial:

En esa línea, para el Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo no hay un trato discriminatorio que perjudique a la parte demandante, por lo que no se evidencia un tratamiento injustificado e irrazonable. En efecto, el juez de primera instancia menciona lo siguiente: “En el presente caso, se verifica que la actora tiene menor antigüedad y menor experiencia respecto a las trabajadoras comparativas [...]. Vale decir, no ha existido un trato diferenciado irrazonable, ni discriminatorio” (2018, p. 11).

De esta manera, mediante Resolución N° 4, de fecha 8 de marzo de 2018, en primera instancia, se declara fundada en parte la demanda interpuesta, donde se solicita pagar S/117,791.58 por concepto de remuneración variable, participación extraordinaria por utilidades, pago y reintegro de las horas extras, el reintegro de la Compensación por Tiempo de Servicios, el reintegro de las gratificaciones, el reintegro de la remuneración vacacional y el reintegro de las utilidades. Asimismo, se declara fundada la pretensión de pago de intereses legales y el pago de costas del proceso. Al mismo tiempo, se declara infundada la pretensión por homologación y reintegro de la remuneración básica.

Segunda instancia judicial:

Posteriormente, a través de la Resolución N° 10, de fecha 28 de junio de 2019, en segunda instancia, el juez de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad indica que el *a quo* incurre en error de hecho y de derecho al establecer como causa objetiva de diferenciación en las remuneraciones la sola apreciación de la mayor antigüedad de las trabajadoras comparativas respecto a la demandante.

Por consiguiente, para el *ad quem* lo resuelto en primera instancia es erróneo dado que no se evalúa la mayor experticia o dominio de las funciones encomendadas producto del transcurso del tiempo. Por ello, el Colegiado concluye que debe revocarse la decisión del juez de primera instancia ya que las trabajadoras comparativas realizaban las mismas funciones y que la demandada no ha probado que la antigüedad en el puesto sea un criterio objetivo y razonable para justificar el trato remunerativo diferenciado. Cabe precisar que, en la contestación de demanda, la empresa no acredita que las trabajadoras comparativas tengan una procedencia que implique la percepción de remuneraciones diferenciadas, así como tampoco acredita que la causa del pago diferenciado ha sido que las trabajadoras comparativas pertenecen a una categoría o nivel ocupacional distinto.

Así, es evidente cómo el juez de segunda instancia recoge otros criterios que se complementan al criterio de antigüedad, de tal forma que la simple constatación de esta mayor antigüedad no es razón suficiente para justificar un trato remunerativo diferenciado. En ese sentido, la Primera Sala Especializada Laboral revocó la sentencia y la reformó declarándola fundada.

Casación Laboral:

Ante ello, la empresa demandada interpuso el recurso de casación, por lo que el caso fue llevado frente a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. La empresa alega que la Sala Superior incurre en la infracción normativa por interpretación errónea

del numeral 1) del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, considerando que la interpretación efectuada en la sentencia es “sesgada” debido a que no se ha considerado que “en el ámbito laboral una causa objetiva de diferenciación salarial puede estar sustentada en la antigüedad de los trabajadores, siendo este un criterio objetivo y válido para establecer diferencias remunerativas”. A pesar de ello, el Colegiado comparte la decisión del juez de segunda instancia por la siguiente razón:

[...] La simple constatación de una mayor antigüedad de las trabajadoras en comparación con la demandante, no es razón suficiente para justificar un trato remunerativo diferenciado basado en causas objetivas y razonables; toda vez que, el factor de la antigüedad no debería evaluarse de manera aislada, pues resulta necesario analizar otros factores determinantes que se relacionan con el factor de la antigüedad, como por ejemplo, la evolución o progresión en la carrera dentro de la empresa y las funciones, cargos y responsabilidades desempeñadas (2022, p. 6).

Asimismo, la Sala de la Corte Suprema detalla que, de las boletas de pago, se observa que la empresa no considera realmente a la antigüedad como un factor de diferenciación, puesto que es una práctica empresarial recurrente que a las y los trabajadores antiguos se les otorguen conceptos o complementos remunerativos referidos a este criterio (bonificación por tiempo de servicios, bonificación por antigüedad, quinquenios, entre otros), pero en este caso no ocurre así. Paralelamente, existen periodos en los cuales la demandante realizó las mismas funciones que una de las trabajadoras comparativas y aun así no percibió la misma remuneración.

Por lo tanto, el Supremo Colegiado concluye la no existencia de una justificación válida con respecto al trato remunerativo diferenciado, declarando infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada.

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

III.1. Problema principal

¿El tratamiento remunerativo diferenciado en razón al criterio de la antigüedad, en el caso de trabajadoras que tienen igual cargo en la misma empresa, constituye discriminación?

III.2. Problemas secundarios

- ¿Cuáles son los límites de la libertad empresarial para fijar las remuneraciones de las y los trabajadores?
- ¿Cuándo un tratamiento diferenciado en las remuneraciones puede llegar a ser discriminatorio?
- ¿La progresión en la carrera, las funciones y el puesto de trabajo son criterios objetivos que pueden desplazar a la antigüedad como factor determinante para fijar las remuneraciones?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO

IV.1. Respuestas preliminares a los problemas principales y secundarios

El tratamiento remunerativo diferenciado en razón a la antigüedad como único criterio, en el caso de trabajadoras que tienen igual cargo, iguales funciones y pertenecen a la misma empresa, constituye discriminación solo si se atenta contra un motivo prohibido en su ejercicio. Además, la antigüedad no puede ser evaluada como criterio único, toda vez que siempre existirán otros criterios objetivos a ser analizados en cada situación donde se verifiquen diferencias salariales.

Esta evaluación conjunta permitirá lograr una verdadera igualdad entre las y los trabajadores sujetos a comparación. Cabe precisar que esta evaluación conjunta no quita que la antigüedad no sea un criterio revestido de objetividad y validez para justificar el tratamiento remunerativo diferenciado. Al contrario, todo criterio objetivo identificado representa un aporte valioso para un mayor sustento al fijar las remuneraciones de las y los trabajadores.

De esta manera, en el presente caso, la trabajadora sí contaba con un criterio objetivo a considerar en conjunto a la antigüedad, correspondiente al hecho de haber desempeñado el mismo cargo que las trabajadoras comparativas, pese a contar con un periodo de tiempo menor en la empresa.

Por tales motivos, la libertad de empresa para fijar las remuneraciones de sus trabajadores sí tiene límites, los cuales se encuentran ligados a las causas objetivas a tomar en consideración. De esta forma, es evidente un conflicto entre la libertad empresarial de poder determinar las remuneraciones de las y los trabajadores y las causas objetivas que se fundamentan en el principio de igualdad y no discriminación, siendo el límite para la actuación “libre” del empleador.

En consecuencia, un tratamiento diferenciado en las remuneraciones puede llegar a ser injustificado, irrazonable y arbitrario si es que no se analizan los criterios objetivos posibles en la realidad de los hechos, al margen de no ser considerado como discriminatorio. Por ende, es sumamente importante la evaluación remunerativa de los y las trabajadoras en las empresas para definir la igualdad salarial.

Bajo ese razonamiento, existen criterios que no pueden ser vistos de modo aislado como la misma antigüedad, por lo que se debe atender a otros como la evolución o progresión en la carrera dentro de la empresa y las funciones, cargos y responsabilidades desempeñadas por cada trabajador y trabajadora. Este análisis conjunto de los criterios permite desplazar la errada idea de aplicar el criterio de la antigüedad como único factor para fijar las remuneraciones, por lo que no es determinante si es que se revisa aisladamente.

IV.2. Posición individual sobre el fallo de la resolución

Sobre el particular, estoy de acuerdo con lo resuelto por la sentencia de segunda instancia y por la casación laboral emitida por la Corte Suprema, debido a que coinciden con lo descrito en mi posición. No obstante, en lo personal, se pudo analizar con mayor profundidad la libertad de la empresa para fijar las remuneraciones y la configuración del principio de igualdad y no discriminación, por lo que mi informe jurídico a realizar es una oportunidad para plantear dicha problemática a la luz de las posturas de la demandada y la demandante.

En efecto, la libertad empresarial para fijar las remuneraciones es un derecho constitucional que encuentra sus límites cuando se le exige una atención sobre los criterios objetivos para justificar toda diferencia salarial. Además, esta diferencia salarial no puede afectar al principio de la igualdad y tampoco puede ser discriminatoria.

Este tema ha sido ampliamente desarrollado por la doctrina, que ha utilizado un enfoque íntimamente ligado al poder de dirección del empleador. Evidencia de ello se encuentra en la literatura de Christian Viera, quien señala que “el conflicto entre el poder de dirección del empresario en el ámbito laboral y los derechos fundamentales del trabajador es un ejemplo de límite a la libertad de empresa” (2016, p. 218).

De manera coincidente, la autora Elisabet Blanco refuerza la idea sobre los límites a la libertad de empresa, de tal manera que no pueden afectar los derechos fundamentales de los trabajadores:

Los poderes empresariales no son absolutos o ilimitados, pues en definitiva tienen como límite el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, con la consideración debida a su dignidad, (art. 20 ET) encuentran su fundamento último en la exigencia de organización del trabajo de la empresa y, a nivel constitucional, en el art. 38 CE, que reconoce la libertad de empresa, sin que ambas potestades sean equivalente ni iguales en rango como ya se ha explicado (2022, p. 33).

Por tales razones, el empleador debe reconocer los límites al momento de fijar las remuneraciones ya que, por más que cuente con una potestad para la determinación de las condiciones laborales respecto de sus trabajadores, su poder correspondiente a la libertad empresarial no es absoluto. En caso de no reconocer la limitación descrita, sus trabajadores evidenciarán las situaciones de desigualdad e, incluso, discriminación, pretendiendo la homologación de sus remuneraciones a falta de criterios objetivos que justifiquen el tratamiento diferenciado.

Bajo esta perspectiva, el empleador, limitado sobre su libertad empresarial, no puede vulnerar el principio de igualdad y no remuneración. En cuanto a la configuración del principio de igualdad, Vitteri lo conceptualiza como “un principio general del Derecho que propugna la igualdad de trato de las personas de

manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales se favorezca un trato distinto a las personas” (2018, p.13)

Y el reconocimiento que se tiene sobre la igualdad no es una situación nueva en el marco del estudio del Derecho del Trabajo. Efectivamente, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo del año 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo exhorta a la totalidad de empresas a la contribución y promoción de la igualdad en cuanto al trato y las oportunidades laborales.

De manera complementaria al principio de igualdad, Vitteri define al principio de no discriminación como “aquel principio que tiene por objeto garantizar la igualdad de trato entre los individuos, es decir, vela por la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas” (2018, p. 13). En ese sentido, existe un fuerte vínculo entre ambos principios, posición que ha sido recogida por el Tribunal Constitucional del Perú por medio de la sentencia recaída en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC, donde se afirma que el reconocimiento de la igualdad es el fundamento para que no exista un trato discriminatorio, de manera que permite proteger a las personas posiblemente afectadas a fin de hacer efectivos sus derechos (2008, p. 6).

Paralelamente, conforme a la Defensoría del Pueblo del Perú, la discriminación se define de la siguiente forma:

La discriminación es el trato diferenciado basado en determinados motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico que tiene por objeto o por resultado la anulación o menoscabo en el ejercicio o goce de derechos y libertades fundamentales de una persona o de un grupo de personas. (2007, p. 29).

Así, la calificación de una conducta, acto o situación como discriminatoria exige que, además de ser un trato diferenciado, desigual e injustificado, se encuentre

sustentado en motivos prohibidos y afecte uno o varios derechos. Este entendimiento resulta importante y necesario para comprender y responder la problemática relacionada a los tratamientos diferenciados en materia remunerativa.

Habiendo desarrollado estos conceptos, si bien es cierto que existen tratamientos diferenciados en las remuneraciones en virtud a una conducta discriminatoria, también hay casos en los que no se acredita dicha discriminación. Sobre el particular, considero que en el caso analizado por la Corte Suprema no se configura una discriminación en tanto no se acreditan los motivos prohibidos para llegar a ese razonamiento. Incluso, en la casación se utilizan referencias de fuentes como convenios internacionales y pronunciamientos del Tribunal Constitucional para desarrollar la discriminación. Sin embargo, no se puede subsumir el desarrollo sobre la discriminación en el supuesto de hecho de homologación de remuneraciones.

A pesar de ello, según mi planteamiento, el tratamiento diferenciado se encuentra comprometido a otros principios como el de igual remuneración por trabajo de igual valor y el principio de igualdad como tal. Sobre ese punto, desde mi perspectiva, sí existe una afectación sobre la situación de igualdad de la trabajadora demandante, quien no percibió una igual remuneración que otras trabajadoras bajo comparación pese a contar con el mismo puesto de trabajo y las mismas funciones. Es decir, aún encontrándose en situaciones iguales, con trabajos de igual valor, la diferencia salarial no se encontraba justificada.

Así, estoy de acuerdo con que la evolución o progresión en la carrera y las funciones desempeñadas en la empresa son criterios objetivos de igual importancia que el criterio de la antigüedad para efectos del presente caso. En ese contexto, la antigüedad no puede verse vista como un único criterio determinante que justifique el tratamiento remunerativo diferenciado. Así, considero que la Corte Suprema debió resaltar que, pese a que existan otros criterios objetivos a analizar, la antigüedad debe seguir siendo considerada como

un elemento adicional y con igual importancia que los demás criterios analizados para la fijación de las remuneraciones sobre las trabajadoras del caso.

Ahora bien, igualmente, considero necesario desarrollar una problemática adicional provocada por la sentencia de primera instancia, donde el juez precisó que la mayor antigüedad en el trabajo genera una mayor experiencia como un argumento para evidenciar que no existió un trato discriminatorio, injustificado e irrazonable. Personalmente, el *a quo* llevó a cabo una mala interpretación sobre los criterios de antigüedad y experiencia, puesto a que solo consideró los periodos de tiempo desempeñados por cada trabajadora para confirmar que una trabajadora puede recibir una mayor remuneración respecto de la otra trabajadora.



V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

V.1. ¿Cuáles son los límites de la libertad empresarial para fijar las remuneraciones de las y los trabajadores?

En toda relación laboral existe un contrato de trabajo, aquel que materializa el acuerdo que emana de la voluntad del trabajador y el empleador. Es este contrato laboral por el cual el trabajador se obliga a disponer de su fuerza de trabajo a favor del empleador a cambio de una determinada remuneración. Sobre este punto, Ferro afirma que “el contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección” (2019, p.17).

Por ende, el empleador tiene una obligación de dar, es decir, de remunerar al trabajador por la disposición de su fuerza de trabajo; mientras que el trabajador tiene una obligación de hacer para, evidentemente, poner a disposición su fuerza de trabajo. A partir de estas ideas, se pueden evidenciar algunos elementos esenciales del contrato de trabajo como la prestación personal de servicios y la remuneración, a las cuales se le agrega la subordinación, que representa el poder de dirección del empleador.

Ahora bien, estos elementos esenciales, además de permitir el reconocimiento de la existencia de una relación laboral, permiten verificar cómo se organiza el empleador en función a sus trabajadores. Y esto resulta importante porque el empleador es quien fija las remuneraciones que serán recibidas por el trabajador a partir de distintos factores como (i) el movimiento del mercado de trabajo (ii) las restricciones legales (no pagar menos que la remuneración mínima vital, por ejemplo), (iii) la capacidad económica de la empresa para efectuar la variedad de pagos, entre otras (Martínez, 2011).

Asimismo, esta fijación de remuneraciones por parte del empleador tiene sustento por la Constitución Política del Perú de 1993 (en adelante, la

“Constitución”) y por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, la “LPCL”), que comprende a todas las empresas y trabajadores que se sujetan al régimen laboral de la actividad privada. Por un lado, el artículo 59° de la Constitución, sobre el “Rol Económico del Estado”, señala que el Estado garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, libertades que no pueden ser lesivas a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. Por otro lado, el artículo 9° de la LPCL, que desarrolla la subordinación, precisa que el empleador tiene facultades de dirección y de organización sobre el trabajador y la empresa.

Por tal motivo, es el empleador quien, a partir de su voluntad, puede aplicar las reglas que mejor le convengan para la fijación de las remuneraciones de sus trabajadores. Esto demuestra, en base al contenido del artículo 59° de la Constitución, que la libertad de empresa es un derecho que permite al empleador efectivizar la satisfacción de sus necesidades por medio de la actividad empresarial con un afán de lucro que es legítimo (Guzmán, 2020, párr. 4).

En concordancia con lo señalado por Guzmán, Carrasco desarrolla el contenido y los límites de la libertad empresarial de la siguiente forma:

Del contenido antes señalado, queremos referirnos a la libertad de dirección de la empresa; como facultad para organizar y desarrollar la empresa de acuerdo con los intereses y convicciones del titular y que implica la planificación económica, la libertad de contratación (entre ellas la contratación laboral), la libertad de producción, y la libertad de inversión, entre otros (s.f., p. 923).

En esa misma línea, Toyama describe cómo el derecho a la libertad empresarial permite que el empleador, a partir del poder de dirección, gestione libremente sus recursos humanos:

Es decir, en virtud del ejercicio de su derecho constitucional relativo a la libertad de empresa, el empleador dirigirá la labor de sus trabajadores en favor de los fines que como titular de la empresa se ha planteado. A partir de esta premisa se construye la idea relativa al poder de dirección del empleador el cual no busca sino incidir en las relaciones laborales con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva (2009, p. 122).

De esta manera, se entiende que es el empleador como titular quien, según sus intereses, es libre de gestionar el personal de trabajo que estime conveniente para mantener el funcionamiento de la empresa. Por ello, el derecho constitucional a la libertad empresarial propone que el empleador, como titular de la empresa, pueda mantener en el tiempo la actividad económica considerando los movimientos que puedan existir en el mercado y que puedan afectar su negocio.

Y este ejercicio por parte del empleador compromete la fijación de las remuneraciones de los trabajadores puesto a que se trata de costos laborales que impactan en la economía de la empresa. En palabras de Abugattas, “para todo lo relacionado a estadísticas de costo laboral, el costo laboral es el costo en el que incurre el empleador al contratar” (2015, p.29). A modo complementario, el autor integra a esta definición no sólo a las remuneraciones por las labores prestadas por el trabajador, sino también otros conceptos como gratificaciones, descansos remunerados, seguridad social e, incluso, conceptos no remunerativos como el valor del transporte o la asignación por educación.

No obstante, Cornejo postula, de manera contraria, que el costo laboral únicamente se refiere a la remuneración bruta pagada por el empleador. Así, el autor describe lo siguiente:

De acuerdo con las consideraciones expuestas, resulta que el término "costo laboral" no es sinónimo del término "sobrecosto laboral"; pues el

primero se refiere a la remuneración bruta que debe pagar el empleador a un trabajador como contraprestación por los servicios contratados; mientras que el segundo se refiere a todos los gastos en los que incurre el empleador por la misma causa, pero que son distintos a la remuneración bruta mensual pagada al trabajador (2009, p. 303).

En atención a lo mencionado, el empleador cuenta con una serie de sobrecostos laborales que repercuten en la toma de decisiones a nivel de la empresa. Es por ello que los sobrecostos son analizados por cada trabajador para fijar las remuneraciones, las cuales no pueden ser determinadas bajo la simple discrecionalidad del empleador, por más que cuente con un poder de dirección que le permita organizar, dirigir, fiscalizar y sancionar a los trabajadores a su modo (Neves, 2016, p. 25).

En virtud del caso analizado, la empresa demandada argumentó que las diferencias salariales entre trabajadora demandante y las trabajadoras comparativas se justificaban en la antigüedad en el puesto de trabajo. Dentro de la Resolución N° 4, que contiene la sentencia de primera instancia, el Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo reitera la argumentación de la empresa demandada planteada en el escrito de contestación de demanda:

Como toda empresa privada su representada puede y es libre de fijar las remuneraciones de sus trabajadores de manera diferenciada en razón a criterios objetivos, antigüedad en el puesto de trabajo (experiencia en el puesto), entre otros que justifiquen razonablemente tal diferencia. Señala además que su representada no está sujeta a disposiciones o escalas salariales impuestas por el Estado como si lo están las instituciones públicas, en tal sentido lo único que debe respetar su representada es la remuneración mínima vital y la no práctica de un trato diferenciado discriminatorio (2018, p. 2).

Con ello, se evidencia cómo la empresa demandada se justifica frente a la pretensión de homologación de la demandante, haciendo énfasis en que se aplicó correctamente el criterio objetivo de la antigüedad para establecer una diferencia salarial entre trabajadoras que cuentan con el mismo cargo y realizan las mismas funciones como Jefas de Banca de Servicio I y II.

Sin perjuicio de lo señalado, es importante recordar que este poder de dirección, sobre todo en los casos donde se busque justificar una diferencia salarial, debe prestar una gran atención a la objetividad de los criterios. Esto se debe a que no solo existe el criterio de la antigüedad para justificar dicha diferencia en los salarios.

Por ende, una vez que identifiquen los demás criterios objetivos, el empleador podrá actuar, de una manera razonable, en el marco de la libertad empresarial para la fijación de remuneraciones. Sin embargo, para entrar a revisar los criterios objetivos para la justificación de las diferencias en los salarios de los trabajadores, es necesario conocer su regulación a través de la legislación peruana.

Como bien se señaló en los párrafos precedentes, la fijación de remuneraciones depende de distintos factores y uno de ellos es aquel que se refiere a las restricciones legales. Al respecto, el 27 de diciembre del 2017 se publicó la Ley N° 30709, “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”. Esta ley tiene como propósito la prohibición de la discriminación de las remuneraciones entre varones y mujeres, a partir de la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan ejecutar el principio de igual remuneración por igual trabajo.

En ese sentido, esta ley obliga a los empleadores a garantizar una adecuada gestión de las remuneraciones para sus trabajadores, por lo cual es correcto mencionar que la libertad empresarial, con respecto a este tema, tiene límites. Así, según el artículo 2° de la ley en mención, toda empresa debe contar con

cuadros de categorías y funciones, los cuales permiten reconocer la organización y la evaluación de los puestos de trabajo en virtud a determinados criterios objetivos para garantizar la igualdad salarial. Con ello, se busca una justicia remunerativa.

Al mismo tiempo, de conformidad con el artículo 3° de la referida ley, el empleador debe fijar las remuneraciones que corresponden a cada categoría sin discriminación alguna. Es así como el principio de no discriminación es la base fundamental que no debería verse afectada por la libertad de la empresa, constituyendo uno de los límites principales a la misma. A este principio se le suma el principio de igualdad, que es aquel que promueve las mismas oportunidades y tratos para la totalidad de trabajadores en las empresas.

Del mismo modo, el Reglamento de la Ley N° 30709, aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR y publicado el 8 de marzo del 2018, establece una pauta muy relevante a seguir por los empleadores que fijan las remuneraciones. En específico, es posible que en una empresa existan trabajadores que pertenezcan a una misma categoría y perciban remuneraciones diferentes. No obstante, según el artículo 6° del reglamento mencionado, esta situación se puede llevar a cabo siempre y cuando dichas diferencias se justifiquen en criterios objetivos tales como (i) la antigüedad, (ii) el desempeño, (iii) la negociación colectiva, (iv) la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, (v) el costo de vida, (vi) la experiencia laboral, (vii) el perfil académico o educativo, (viii) el desempeño, (ix) el lugar de trabajo, entre otros.

Como se puede verificar, existe un listado amplio de criterios objetivos (el cual puede ser extendido al indicar “entre otros”) que, finalmente, limitan la libertad empresarial para fijar las remuneraciones de las y los trabajadores. Es decir, si un empleador quiere fijar remuneraciones diferenciadas para una misma categoría, deberá justificarlo bajo una distinción entre los trabajadores generada por alguno de estos criterios objetivos.

En esa línea, Blume (2011) es enfático al señalar que, si bien la facultad para fijar las remuneraciones en las empresas representa un gran margen de discrecionalidad para el empleador, su libertad no puede ejercerse de forma irrestricta. Es por ello que el autor menciona lo siguiente:

El empleador no tiene libertad irrestricta para establecer o introducir mejoras a sus trabajadores, pues la autonomía de la voluntad y la libertad de empresa se ven limitadas por el principio de igualdad y con mucho mayor intensidad cuando se trata del principio de no discriminación (p 235).

Bajo estas consideraciones, ningún derecho es absoluto, por lo que es posible su limitación en tanto se evidencie una afectación, como sucede en los casos de los trabajadores con tratamientos salariales diferenciados, los cuales no son razonables y tampoco se justifican de forma objetiva.

De esta manera, los límites de la libertad empresarial para fijar las remuneraciones de las y los trabajadores no sólo se reflejan en el cumplimiento de los criterios objetivos para justificar las diferencias remunerativas, sino también en el respeto y la no vulneración al principio de igualdad y al principio de no discriminación sobre las y los trabajadores, lo cual se revisará seguidamente.

V.2. ¿Cuándo un tratamiento diferenciado en las remuneraciones puede llegar a ser discriminatorio?

Como bien se ha desarrollado, el empleador, en virtud a los límites para fijar las remuneraciones de los trabajadores, debe respetar el principio de igualdad y el principio de no discriminación. Este último principio no sólo tiene sustento en la Constitución, sino también en el Derecho Internacional del Trabajo, específicamente, en el Convenio N° 111 de la Organización Internacional de

Trabajo, sobre la discriminación en el empleo y ocupación. Este convenio fue ratificado por el Perú en 1970 y busca la promoción de métodos adecuados para eliminar cualquier discriminación en los centros de trabajo.

En adición a ello, existen otro convenio fundamental de igual importancia a nivel internacional, como el Convenio N° 100 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre igualdad de remuneración. La ratificación de este convenio por el Perú se llevó a cabo el 1 de febrero de 1960 y fue el primer tratado internacional con el propósito de respetar la igualdad remunerativa entre los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor.

Retomando la legislación laboral nacional, el Reglamento de la Ley N° 30709 presta suma relevancia para el estudio del caso, ya que desarrolla los conceptos de discriminación, discriminación directa y discriminación indirecta. Específicamente, la discriminación como tal es cualquier distinción, exclusión o preferencia que se base en motivos como raza, sexo, religión, opinión u otros que busquen anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Así, la discriminación directa se refiere a los casos donde las normas o la práctica excluyen o dan preferencia a una persona o grupo de personas en función a los motivos prohibidos. A diferencia de ello, la discriminación indirecta se produce en tanto las normas o prácticas muestran una medida que parece contar con neutralidad, pero, al momento de aplicarse, afecta desproporcionadamente a los miembros de un grupo o colectivo protegido, lo cual genera un impacto desfavorable.

A estas definiciones, el reglamento en mención le agrega la discriminación remunerativa, la cual se produce cuando existen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona y sin criterios objetivos. Y es por esto que la Ley N° 30709 y su reglamento son claves al momento de esclarecer los límites a la autonomía y discrecionalidad del empleador al

momento de fijar las remuneraciones. En efecto, esta normativa genera que el empleador atienda al principio de no discriminación y utilice criterios objetivos para justificar las diferencias remunerativas.

Sumado a esto, Blume menciona que, para determinar si una diferencia salarial califica como discriminación prohibida, se deben verificar tres elementos esenciales: (i) un acto, (ii) un motivo o razón y (iii) un resultado (2011, p. 235). De esta forma, no se prohíbe la distinción, exclusión o preferencia de un trabajador sobre otro, sino que se prohíbe ello en tanto sea en razón a los motivos prohibidos por ley. Así, si se utilizan criterios no prohibidos, la distinción o diferenciación no será discriminatoria, mientras que la utilización de criterios prohibidos lo hace discriminatorio.

Al igual que el autor anterior, Pizarro reitera que “[...] los actos discriminatorios son diferenciaciones que no solo no están fundadas en razones objetivas y razonables, sino que se basan en algún motivo que el ordenamiento considera especialmente odioso” (2008, p. 22). En atención a lo indicado, el artículo 2° de nuestra Constitución desarrolla un listado de derechos fundamentales que corresponden a la persona. Uno de los primeros derechos fundamentales que la Constitución enuncia se encuentra ligado a la igualdad ante la ley, de manera que nadie debe ser discriminado por motivos prohibidos como el sexo, el origen, el idioma, la raza o cualquiera de otra índole.

De acuerdo a lo indicado por Balta, la determinación de toda exclusión, distinción o preferencia, basada en un motivo prohibido por el ordenamiento, es un tema con una importante incidencia en lo referido a la discriminación laboral. A la luz de lo indicado anteriormente, el autor detalla lo siguiente:

[...] La existencia de esta necesaria relación entre el acto de distinguir, excluir o preferir y uno de los motivos prohibidos es absolutamente esencial incluso en el supuesto de existir una prohibición total y absoluta de discriminar, pues aun en este caso tendría que determinarse cuándo la distinción, preferencia

o exclusión se basa en razones universalmente admitidas como legítimas (la capacidad o la antigüedad del trabajador, por ejemplo) para adoptar decisiones referidas al empleo (1995).

Además, el empleador es el principal responsable para responder ante situaciones que comprometen un tratamiento remunerativo diferenciado. Coincidentemente, Zuta desarrolla la problemática del empleador para justificar las diferencias salariales de la siguiente forma:

Cuando se verifica la existencia de trato remunerativo desigual entre dos trabajadores, existe la posibilidad de que también se impute al empleador el haber incurrido en discriminación salarial; esto siempre que sea presumible que la diferenciación se debe, total o parcialmente, a la pertenencia a alguno de los grupos referidos en el artículo 2 de la Constitución (2019, p.73)

Bajo esta perspectiva, resulta indispensable la demostración de los motivos prohibidos para la calificación de las diferencias salariales como discriminación. Por lo tanto, aún si el tratamiento diferenciado en las remuneraciones de los trabajadores de una empresa se sustenta en criterios objetivos como la antigüedad, el desempeño u otros aplicables, se considerará como discriminación siempre y cuando dicha diferencia salarial se base en un motivo prohibido.

Ahora bien, es verdad que el tratamiento diferenciado en las remuneraciones no será discriminatorio en los casos donde no se evidencie la existencia de un motivo prohibido, sin embargo, merece un análisis especial el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, seguido del principio de igualdad como tal, los cuales tienen un vínculo aparente con la prohibición de discriminación.

Dentro del objeto de la referida Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, se establece que la prohibición de la

discriminación salarial busca ejecutar el principio de igual remuneración por igual trabajo o trabajo del mismo valor. Asimismo, en el mismo artículo 1° donde se desarrolla el objeto de la ley, se hace referencia a la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El artículo 6° de la mencionada ley, publicada 10 años antes que la Ley N° 30709, exige al Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en la totalidad de sus sectores, a la adopción de políticas, planes y programas para garantizar el derecho a un trabajo productivo, agregando medidas para evitar la discriminación y promover la idéntica remuneración por el trabajo de igual valor.

A raíz de ello, es evidente cómo las normas enfocadas en la prohibición de la discriminación de salarios también se encuentran destinadas a promover el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, puesto que implica la misma exigibilidad al igual que el principio de no discriminación. Por tales razones, es un principio que también debe ser incluido en el análisis de los tratamientos diferenciados en las remuneraciones.

Ahora bien, este principio no se encuentra reconocido expresamente en la Constitución. A pesar de ello, el mandato que contiene la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución admite la interpretación de las normas relativas a los derechos y a las libertades reconocidas a nivel constitucional de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás tratados y acuerdos internacionales. Así, el artículo 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos sostiene que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual” (1948, p. 48). Con ello, se acredita el vínculo entre el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor con la prohibición de discriminación.

A la par, en base al fundamento 8 de la sentencia recaída en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional detalla que, de acuerdo a los trabajos de Derechos Humanos, la remuneración que el trabajador percibe por sus labores realizadas “[...] no debe ser sometida a ningún acto de

discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo [...]” (2007, p.5).

De esta forma, el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor permite identificar si un trabajador, pese a encontrarse en el mismo cargo y realizar las mismas funciones que otro trabajador, no recibe la misma remuneración pese a cumplir con labores de igual valor que el trabajador comparado. A su vez, este ejercicio permite reconocer el verdadero salario que el trabajador afectado merece, en función al trabajo de igual valor y comparado con situaciones iguales.

En igual sentido, Sarzo explica que “[...] el contenido constitucional del derecho a una remuneración equitativa consiste en la igualdad de remuneración por un trabajo igual y por un trabajo de igual valor” (2012, p. 215). Así, la explicación expande el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que reconoce el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente con el propósito de procurar un bienestar personal y familiar.

Por ende, la retribución económica que las y los trabajadores perciban por la prestación de sus servicios tiene que ser equitativa y ello se cumplirá en tanto las personas sean remuneradas de la manera que merecen. Esto quiere decir que el empleador, para lograr una efectiva igualdad salarial entre sus trabajadores, debe utilizar las justificaciones más razonables y objetivas posibles para cada caso.

En esa línea, es relevante reiterar que el tratamiento diferenciado en las remuneraciones, además de no afectar un motivo prohibido que genere discriminación, tampoco puede afectar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. No obstante, además de no afectar estos principios, tampoco se puede afectar el principio de igualdad, que “[...] busca colocar a las personas situadas en idéntica condición en un plano de equivalencia” (Zuta,

2019, p. 64). Es por esto que, de acuerdo a los casos que se analicen, la igualdad debe encontrarse presente en aquellas situaciones de trabajadores que lo ameriten con su respectiva justificación, sin tener que verse afectados y enfrentados en un posterior proceso laboral en materia de homologación de remuneraciones.

Finalmente, el tratamiento diferenciado en las remuneraciones puede no ser discriminatorio, pero al verse comprometido el principio de igualdad como tal y el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, es muy probable que se acredite una arbitrariedad en la decisión del empleador para fijar las remuneraciones según su discrecionalidad, sustentada en una “limitada” libertad empresarial.

Esto termina siendo muy importante para los trabajadores que puedan verse afectados, dado que la remuneración es un derecho fundamental que debe ser respetado y garantizado para la totalidad del personal de trabajo en una determinada empresa. Al tratar el principio de igualdad en el ámbito del derecho laboral, Puntriano concluye lo siguiente:

La remuneración no solamente es un atributo esencial de la existencia de un contrato de trabajo sino principalmente un derecho fundamental del trabajador, cuya atención es prioritaria por el empleador. [...] En la medida de ello, el empleador no puede desconocer este derecho del trabajador, ni mucho menos pretender disminuirlo unilateralmente (2008, p. 19).

Por lo descrito anteriormente, ante la falta de un trato igualitario para la fijación de las remuneraciones, nace la reclamación por parte de los trabajadores para pretender la homologación salarial. Recordemos que, en el caso concreto de la casación laboral analizada, las trabajadoras comparativas recibían un salario mayor que la trabajadora afectada en función a un único criterio objetivo: la antigüedad.

Haciendo un análisis del caso concreto, no se identifican los elementos suficientes para demostrar que se incurre en un motivo prohibido al momento de fijar el tratamiento diferenciado entre las remuneraciones de la demandante y las trabajadoras comparativas. En efecto, se trata de una situación que finalmente perjudica a la trabajadora, pero que no constituye una discriminación según la legislación laboral y la doctrina.

A ello se le suma una mayor complejidad al tratarse de una situación que compromete la comparación de trabajadoras que tienen el mismo sexo. En efecto, si las trabajadoras comparativas hubiesen sido del sexo opuesto, hubiera sido clara la discriminación remunerativa por el motivo de sexo. Esta situación se afirma tomando en cuenta que, según Kcomt, histórica y estadísticamente se ha “[...] demostrado que las mujeres trabajadoras perciben un salario inferior al de los hombres” (2019, p. 28).

A pesar de ello, al margen de no encontrar elementos que acrediten la discriminación, en el presente caso sí se termina afectando el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor y el principio de igualdad como punto de partida. Es decir, no es necesario llegar a tocar la discriminación para determinar la afectación a la igualdad en cuanto a las remuneraciones de la trabajadora demandante, al percibir menores ingresos que las trabajadoras comparativas pese a encontrarse en una misma situación de puesto laboral.

Precisamente, Pla Rodríguez, al desarrollar los principios del Derecho del Trabajo, señala que el derecho social se encuentra inspirado en la nivelación de las desigualdades que existen entre las personas (1978, p. 25). Es así que la solución al problema jurídico del caso debe encontrarse enfocada a la justificación válida y objetiva para nivelar las remuneraciones de las trabajadoras que se encuentran en un mismo puesto de trabajo.

Entonces, hay una clara afectación al principio de igualdad, toda vez que no existe una justificación debidamente sustentada que permita que considerarla

como válida. De modo contrario, el empleador únicamente contesta la demanda de homologación con una justificación que atiende a un único criterio como el de antigüedad, pero no desarrolla cómo el empleo de ese criterio puede terminar afectando otros principios como el de igual remuneración por trabajo de igual valor o la igualdad en su máxima expresión.

Entonces, hay una importancia sobre el principio de igualdad que también se desarrolla jurisprudencialmente en países como Argentina y España desde el siglo pasado. Por un lado, Linares señala que el principio de igualdad, bajo la óptica de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Argentina, “no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyen a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias” (1970, p. 175-176).

Por su parte, Rodríguez Piyero y Fernández López, haciendo referencia a la Sentencia del Tribunal Constitucional español 22/1981, precisan que el principio de igualdad solo presentará una vulneración “si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida” (1986, p. 20-21).

De esta manera, considerando la legislación actual, la justificación objetiva y razonable para los tratamientos remunerativos diferenciados parten por respetar el principio de igualdad y no discriminación, además de considerar a los criterios objetivos en situaciones similares, los cuales no pueden colocar a un trabajador en una condición inferior o más desfavorable que el resto.

En consecuencia, considerando que tales trabajadoras comparativas se encontraban en un mismo puesto de trabajo y cumplían con las mismas funciones que la trabajadora afectada, ¿por qué no se analizaron otros criterios objetivos para justificar la diferencia salarial y sólo se recurrió a la antigüedad en

el trabajo? Justamente, la consulta realizada se desarrollará más adelante con el propósito de determinar si la antigüedad puede ser analizada de manera aislada a otros criterios objetivos para el establecimiento de las diferencias salariales en trabajadoras que cumplen con un mismo cargo y realizan las mismas funciones laborales.

V.3. ¿La progresión en la carrera, las funciones y el puesto de trabajo son criterios objetivos que pueden desplazar a la antigüedad como factor determinante para fijar las remuneraciones?

De acuerdo a lo planteado con anterioridad, existen otros criterios objetivos que deben ser analizados en virtud de lo establecido por el Reglamento de la Ley N° 30709. Retomando estos criterios objetivos, el artículo 6° de la mencionada reglamentación no sólo menciona a la antigüedad, sino también a otros criterios como el desempeño, el perfil académico o educativo, entre otros.

Una situación contraria a este escenario es el sistema de méritos por antigüedad establecido en Japón, donde es la antigüedad el criterio utilizado para el aumento de las remuneraciones y, consecuentemente, el tratamiento diferenciado en los salarios de los trabajadores. Este sistema tiene la particularidad de vincular el contrato de trabajo con el tiempo en la empresa, lo cual permite que los trabajadores se mantengan en determinados lugares para conseguir los aumentos remunerativos y ascender a partir de una línea de carrera.

Pese a ello, dicho sistema ha sido criticado por constituir una barrera para una gran cantidad de trabajadores que inician desde lo más bajo, ya que tienen que superar una cierta cantidad de años para progresar en la empresa, lo cual no permite un crecimiento acelerado en la experiencia obtenida. Frente a este panorama, Shigeyuki detalla que muchos trabajadores, “[...] aunque consigan superar un riguroso proceso de selección para un empleo en una empresa de primera línea, acabarán recibiendo el mismo trato que los demás, y por mucho

que se esfuercen, solo avanzarán lentamente, peldaño a peldaño [...] (2010, p. 6).

Así, en el caso japonés, una gran cantidad de trabajadores se encuentran limitados a un criterio objetivo como la antigüedad en la empresa. En ese contexto, desde un inicio, consideramos que la antigüedad no puede ser un criterio objetivo que se utilice por sí solo para justificar un tratamiento diferenciado en las remuneraciones, sobre todo cuando se trata de situaciones que involucran a trabajadoras en un mismo cargo laboral y que, en la práctica, cumplen con las mismas funciones.

En esa línea, si bien el empleador válidamente puede utilizar a la antigüedad como criterio objetivo para justificar diferencias salariales, siempre debe atender a los demás criterios que puedan existir en cada caso concreto. De lo contrario, son altas las probabilidades que el empleador se vea involucrado con los casos de homologación debido a que se compromete con las remuneraciones de los trabajadores, quienes siempre exigirán el pago justo por el trabajo realizado.

Al margen de ello, la Corte Suprema cuenta con pronunciamientos donde afirma que un tratamiento remunerativo diferenciado basado en la antigüedad y los años de servicios no son actos discriminatorios. Justamente, a través de la Casación Laboral N° 6783-2018 Lima Este, se entiende que no será una práctica discriminatoria o segregacionista aquella que se base en la antigüedad y los años de servicios de los trabajadores.

Esta postura también es adoptada por el autor Iván Blume, quien desarrolla la lógica de la validez del criterio de la antigüedad de la siguiente forma:

Si un empleador prevé el pago de las compensaciones sobre la base de la antigüedad, esto es, premia el tiempo de servicio de sus trabajadores, entonces es lógico que un trabajador que cuenta con mayor antigüedad gane más que una trabajadora que realiza un trabajo de igual o de igual

valor, pero lleva menos tiempo en la empresa o en un puesto de trabajo determinado (2019, p. 82).

Para efectos prácticos, el autor ejemplifica la validez de la antigüedad en un caso donde un trabajador A cuenta con 20 años como ensamblador en una empresa, mientras que una trabajadora B cuenta con 10 años como ensambladora en la misma empresa. En esta situación, es clara la validez del único criterio de la antigüedad para justificar el tratamiento remunerativo diferenciado en condiciones iguales de trabajo, tanto en puesto como en funciones. No obstante, este caso discrepa de la casación que aquí se analiza por los motivos que analizaremos a continuación.

Con respecto al caso materia de análisis, el juez que emite la sentencia de primera instancia determina que la trabajadora demandante no merece una remuneración equiparable a las remuneraciones de las trabajadoras bajo comparación debido a que estas últimas tienen una mayor antigüedad en el puesto de trabajo. En ese sentido, el juez hace énfasis a que la actora cuenta con una menor antigüedad, por lo tanto, tiene menos experiencia respecto a las trabajadoras sujetas a la comparación.

No obstante, la sentencia de primera instancia únicamente hace esta referencia respecto de la antigüedad, sin detallar alguna implicancia sobre la diferencia de años en la empresa que tiene cada una de las trabajadoras en cuestión. En efecto, la trabajadora bajo comparación con mayor antigüedad ingresó a laborar en la empresa el 1 de setiembre del 2004, mientras que la otra trabajadora comparativa ingresó a prestar servicios el 6 de marzo del 2006. Ante ello, la demandante inició sus labores en la empresa el 1 de marzo del 2008.

Resulta acertado mencionar que entre cada trabajadora existe una diferencia aproximada de 2 años desde el inicio de la prestación de sus servicios a favor de la empresa demandada. Asimismo, la demandante es aquella trabajadora que ingresó a laborar más tarde que el resto. Sin embargo, ello no significa que, por

razones del tiempo en la empresa, no haya podido obtener el mismo cargo de trabajo que las otras trabajadoras. Inclusive, la trabajadora demandante obtuvo el mismo cargo en la empresa que las trabajadoras bajo comparación, realizando las mismas funciones como Jefa de Banca de Servicios I y II.

Por tales motivos, consideramos errada la postura del juez que emite la sentencia de primera instancia, puesto que únicamente aprecia una mayor antigüedad entre las trabajadoras a las que la demandante se pretende homologar respecto de sus remuneraciones y no analiza cómo la demandante, teniendo un menor tiempo en la empresa, escaló al cargo de Jefa de Banca de Servicios.

En adición a ello, nuestra posición es contraria a la interpretación del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo, dado que la mayor antigüedad en el trabajo no necesariamente genera una mayor experiencia en la realidad de los hechos. Incluso, desde nuestra perspectiva, la antigüedad laboral no es lo mismo que la experiencia laboral.

Por un lado, la antigüedad laboral constituye el tiempo de prestación de servicios que cada trabajador tiene en una empresa, contabilizado desde el inicio del vínculo laboral (Rovelli y Alba, 2015, p. 2). Por otro lado, la experiencia laboral es aquel factor que permite a cada persona el desenvolvimiento en el ámbito del trabajo, lo cual evidencia la adquisición de destrezas, responsabilidades y otras habilidades que determinan el crecimiento como profesional (Alba, 1996, p. 14-22). Por tales razones, la antigüedad representa el tiempo del trabajador en la empresa, mientras que la experiencia es una clara muestra de la práctica, los conocimientos adquiridos y las habilidades ganadas.

En el caso concreto, es evidente que la demandante, pese a tener menos tiempo en la empresa a comparación de las trabajadoras cuestionadas producto de la homologación, tuvo una evolución y progresión en la carrera muy avanzada, la

cual le permitió desempeñarse en el cargo de Jefa de Banca de Servicios en un corto tiempo.

Esto muestra con claridad que no necesariamente una mayor antigüedad en el trabajo genera una mayor experiencia, puesto que es posible que un trabajador incremente sus remuneraciones y obtenga un mayor cargo en función a la pronta evolución de su desempeño laboral. Y para llegar a ello, la valoración debe ser realizada por el propio empleador, quien debe admitir el respectivo incremento salarial al apreciar la progresión de cada trabajador en el tiempo que corresponda.

Ahora bien, el demandado considera como único criterio objetivo a la antigüedad para la fijación de remuneraciones y el tratamiento diferenciado de las mismas. Tomando como base esta afirmación, podemos verificar cómo existe una situación desigual en función a la cantidad de años entre la demandante y una de las trabajadoras bajo comparación. Ello se ejemplifica a partir del siguiente cuadro:

Cuadro N° 1 – Tiempo de servicios y remuneraciones

Trabajadora	Periodos comprendidos	Tiempo de servicio	Remuneración
Bertha Gerstein	01/09/2004 – 31/08/2010	5 años, 11 meses y 30 días	S/ 3,100.00
Karla Robles	01/09/2010 – 31/10/2016	6 años, 1 mes y 30 días	S/ 3,068.00

A través del cuadro, se puede evidenciar que, en un promedio de 6 años, la trabajadora bajo comparación percibió una remuneración mayor que la ex trabajadora demandante cuando esta última empezó a prestar labores como Jefa de Banca de Servicios I. Esta situación se acredita incluso sin tener certeza si la trabajadora comparativa ingresó como Jefa de Banca de Servicios I.

En ese escenario, el empleador, pese a no tratarse de un caso de discriminación, debió justificar de una manera más razonable el tratamiento diferenciado de las remuneraciones de las trabajadoras del caso. En caso de no encontrar dicha justificación, debió equiparar la remuneración de la ex trabajadora afectada a partir de otros criterios relevantes como la evolución o progresión en la carrera dentro de la empresa y las funciones, cargo y responsabilidades desempeñadas por la misma.

Por lo tanto, el empleador debió realizar un análisis conjunto de los criterios objetivos posibles a identificar para evitar una situación de diferencias salariales no justificadas. Así, fue errada la justificación propuesta en la contestación de la demanda, destinada a ubicar a la antigüedad como único factor determinante para fijar las remuneraciones.

Es importante mencionar que, dentro del ámbito judicial, tiene mucha relevancia el análisis de todos los criterios objetivos posibles para la determinación de diferencias salariales, las cuales no pueden afectar los principios de igualdad y no discriminación. Esto guarda sentido con otros pronunciamientos de la Corte Suprema como la Casación Laboral N° 16101-2016 Lima y la Casación Laboral N° 20121-2016 Lima, donde no sólo se evalúa la antigüedad de manera independiente, sino que se recurre a otros criterios objetivos para resolver cada situación.

En ese sentido, nos encontramos de acuerdo con las posturas adoptadas por el juez que emite la sentencia de segunda instancia, así como la casación laboral emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema. El motivo de la concordancia de las posturas se remite al análisis conjunto de los criterios objetivos para la justificación de los tratos remunerativos diferenciados, los cuales siempre deben ser justos y razonables para todo el personal de trabajo y no deben afectar los principios de igualdad y no discriminación.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- La libertad empresarial para fijar las remuneraciones de las y los trabajadores se encuentra limitada por (i) el cumplimiento de los criterios objetivos que justifican las diferencias salariales y (ii) el respeto y la no vulneración a los principios de igualdad y no discriminación.
- No obstante, el tratamiento diferenciado en las remuneraciones no será discriminatorio en aquellos casos donde no apliquen ni se acrediten los motivos prohibidos. A pesar de ello, el tratamiento diferenciado se encuentra comprometido a otros principios como el de igual remuneración por trabajo de igual valor y el principio de igualdad como tal.
- En ese sentido, el empleador no puede aplicar diferencias salariales sin respetar los principios mencionados ni aplicar los criterios objetivos que la normativa nacional recoge. En caso contrario, la fijación de las remuneraciones, pese a encontrarse justificada en la libertad empresarial, será irrazonable, injustificada e, incluso, arbitraria.
- La evolución o progresión en la carrera y las funciones desempeñadas en un determinado puesto de trabajo en la empresa sí son criterios objetivos que pueden desplazar a la antigüedad como único factor determinante para fijar las remuneraciones. Sobre todo, ello se evidencia en aquellos casos donde los trabajadores que pretenden la homologación cuentan con el mismo cargo y realizan las mismas funciones que los trabajadores bajo comparación. Sin embargo, ello no significa que la antigüedad no sea considerada válidamente para la fijación de las remuneraciones, sino que será un criterio igual de objetivo e importante que otros criterios que se identifiquen al mismo tiempo.
- En conclusión, resulta acertada la posición adoptada por el juez que emite la sentencia de segunda instancia, así como la casación laboral emitida

por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, puesto que, en cada caso concreto, se deben analizar los criterios objetivos de manera conjunta a efectos de justificar las diferencias salariales.

- Sin embargo, la Corte Suprema no hace un análisis completo en cuanto a la discriminación, debido a que no queda claro si es que el caso configura o no un supuesto discriminatorio y el razonamiento de ello. Bajo la perspectiva planteada en el presente informe, no se evidencian elementos que acrediten la configuración de la discriminación, sobre todo porque no hay motivos prohibidos que afecten este derecho constitucional.
- Como postura personal, el caso se trata de una diferencia remunerativa injustificada que no atiende el análisis conjunto de los demás criterios objetivos además de la antigüedad. Es así como, bajo mi perspectiva, la empresa demandada no realizó el ejercicio de igualar las remuneraciones pese a contar con los criterios objetivos plenamente identificados con el único fin de ahorrar sobrecostos laborales.
- Finalmente, si bien este caso se desarrolló de forma anterior a la publicación y respectiva entrada en vigencia de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y su reglamento, se recomienda a los empleadores cumplir con sus disposiciones. De lo contrario, no solo existirán contingencias en sede judicial en torno a las pretensiones de homologación de las y los trabajadores, sino también será posible la configuración de un incumplimiento que conlleve a sanciones en sede administrativa. Por ejemplo, los casos de discriminación directa o indirecta, según el artículo 25.17 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, constituyen una infracción muy grave en materia de relaciones laborales. La multa para

estos casos puede llegar hasta S/ 260,023.50 para las empresas No Mype de acuerdo con el monto vigente de la UIT al 2023 (S/ 4,950.00).

BIBLIOGRAFÍA

Referencias bibliográficas

1. Abugattas, S. (2015). *Los costos sociales de la legislación laboral*. [Tesis de grado, Universidad de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1123/Abugattas_Abusada_Said.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Alba, A. (1996). En busca del primer empleo: el precio de la experiencia. *Economistas*, 70, 14-22. <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/5034>
3. Balta, J. (1995). Qué es la discriminación en el empleo. *Revista Jurídica del Perú*, (2).
4. Blanco, E. (2022). *La libertad de empresa como factor limitador de derechos laborales: visión constitucional*. [Tesis de grado, Universidad del País Vasco]. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/58530/TFG_Elisabet_Blanco.pdf?sequence=2
5. Blume, I. (2011). Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. *Ius Et Veritas. Pontificia Universidad Católica del Perú*.
6. Blume, I. (2019). Igualdad salarial entre hombres y mujeres: defensas y excepciones. *Themis Revista de Derecho*, (75), 77-86. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21978>
7. Carrasco, H. (s.f.) *El contenido y límites de la libertad de empresa y su articulación con el derecho de libertad sindical*. VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
8. Cornejo, C. (2009). Costos y/o sobrecostos laborales: Un reto para la creatividad empresarial. *Derecho & Sociedad*, (32), 299-311. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/174>

9. Cermeño, C. (2018). Excepciones a la igualdad salarial ¿Justificación de las diferencias o situaciones excepcionales? *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* 470-488.
10. De la Cruz, S. (2022). La igualdad y la no discriminación en la contratación. *Universidad de Valladolid.*
11. Defensoría del Pueblo (2007). *La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes.* Serie Documentos Defensoriales N° 2. Equipo de la Adjuntía para los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad de la Defensoría del Pueblo. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/dd_002_07.pdf
12. Estrella, S. (2021). ¿Igual salario por igual trabajo? Las decisiones judiciales sobre homologación de remuneraciones vistas desde el principio de igualdad. *Revista Laborem. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* 283-294.
13. Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. *Pontificia Universidad Católica del Perú.*
14. Guzmán, C. (2020). La libertad de empresa: Concepto y razón de ser. *Universidad Continental.*
15. Kcomt, P. (2019). *Igualdad remunerativa entre hombres y mujeres. Comentarios a la Ley N° 30709 y su Reglamento.* [Tesis de grado, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4182/DER_150.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Linares, J. (1970). Razonabilidad de las leyes. *Astrea.*
17. López, C. (2017). La discrecionalidad del empleador en la determinación de remuneraciones en la Empresa Privada de Chiclayo. *Universidad Señor de Sipán.*
18. Martínez, M. (2011). Factores que influyen en el salario. *IMF International Business School.* <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos->

- [humanos/los-expertos-analizan/nominas-y-cotizaciones-los-expertos-analizan/factores-que-influyen-en-el-salario/](https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Neves, J. (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 20. Organización Internacional del Trabajo (2014). Igualdad de remuneración. *OIT*.
 21. Palma, T. y Jesús, V. (2019). Un progreso en materia de igualdad: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa. *Derecho y Sociedad. Pontificia Universidad Católica del Perú*.
 22. Pizarro, M. (2008). La aplicación del mandato de no discriminación en la determinación de las remuneraciones: A propósito de la sentencia del Tribunal Constitucional referida a la homologación de remuneraciones entre los trabajadores de la Sunat. *Especial de Jurisprudencia. Jus: Jurisprudencia*, (7), 22.
 23. Plá, A. (1978). Los principios del Derecho del Trabajo. *Depalma*.
 24. Puntriano, C. (2008). Implicancias jurídicas de la remuneración. Comentarios a un pronunciamiento del Tribunal Constitucional. *Especial de Jurisprudencia. Jus: Jurisprudencia*, (7), 19.
 25. Rodríguez, M. y Fernández, M. (1986). Igualdad y discriminación. *Tecnos*.
 26. Rovelli, P. y Alba, N. (2015). *La antigüedad del trabajador: su determinación*. IV Jornada del Departamento de Contabilidad. <https://www.econo.unlp.edu.ar/frontend/media/49/1449/e4f7e02f4f9cc2ed0d18daa2df4688de.pdf>
 27. Sarzo, V. (2012). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el ordenamiento jurídico peruano*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1364/SARZO_TAMAYO_VICTOR_CONFIGURACION_DERECHO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28. Shigeyuki, J. (2010). El sistema de mérito por antigüedad llega a su fin. *Observatorio de la Economía y la Sociedad del Japón*, 2 (8), 1-10. <https://www.eumed.net/rev/japon/08/jos.pdf>
29. Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius Et Veritas*, 19 (38), 120-154.
30. Viera, C. (2016). La libertad de empresa y algunos límites desde la perspectiva del estado social. *Revista Jurídica Universidad Autónoma De Madrid*, (21). <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/6021/6484>
31. Vitteri, J. (2018). Igualdad y no discriminación en el empleo. *Soluciones Laborales*, (121), 13-21. <http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/boletines-dialogo/ar-boletin/Informe%2019012018.pdf>
32. Zuta, K. (2012). La solicitud de trato igual y homologación de remuneraciones en el Nuevo Proceso Laboral. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. V Congreso Nacional*. 645-655.
33. Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *Themis Revista de Derecho*, (75), 63-74.

Jurisprudencia

1. Corte Superior de Justicia de La Libertad. Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo (2018). *Resolución N° 4 del Expediente N° 01049-2017-0-1601-JR-LA-06*.
2. Corte Superior de Justicia de La Libertad. Primera Sala Especializada Laboral (2019). *Resolución N° 10 del Expediente N° 01049-2017-0-1601-JR-LA-06*.
3. Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2005). *Casación N° 208-2005-Pasco*.
4. Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2006). *Casación N° 601-2006-Santa*.

5. Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2016). *Casación Laboral N° 16101-2016-Lima*.
6. Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2016). *Casación Laboral N° 20121-2016-Lima*.
7. Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2019). *Casación Laboral N° 24071-2019 La Libertad*.
8. Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2021). *Casación Laboral N° 6783-2018-Lima Este*.
9. Tribunal Constitucional (2005). *Sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-AI*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
10. Tribunal Constitucional (2007). *Sentencia recaída en el Expediente N° 04922-2007-PA/TC*. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/04922-2007-AA.pdf>
11. Tribunal Constitucional (2008). *Sentencia recaída en el Expediente N° 05652-2007-PA/TC* <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>

Base legal

1. Congreso de la República del Perú. (2007). *Ley N° 28983 de 2007. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*.
2. Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*.
3. Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
4. Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

5. Decreto Supremo N° 002-2018-TR, Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.
6. Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Declaraciones y convenios internacionales

1. Convenio N° 100, sobre igualdad de remuneración. 6 de junio de 1951.
2. Convenio N° 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación). 4 de junio de 1958.
3. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo del año 1998. 1998.
4. Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948.





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

CASACIÓN LABORAL N° 24071-2019
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

Sumilla. La simple constatación de una mayor antigüedad de las trabajadoras en comparación con la demandante, no es razón suficiente para justificar un trato remunerativo diferenciado basado en causas objetivas y razonables; toda vez que, el factor de la antigüedad no debería evaluarse de manera aislada, pues resulta necesario analizar otros factores determinantes como por ejemplo, la evolución o progresión en la carrera dentro de la empresa y las funciones, cargos y responsabilidades desempeñadas.

Lima, doce de julio de dos mil veintidós

VISTA, la causa número veinticuatro mil setenta y uno, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Mi Banco - Banco de la Microempresa**, mediante escrito del seis de agosto de dos mil diecinueve (fojas doscientos noventa y uno a trescientos uno) contra la **sentencia de vista** del veintiocho de junio de dos mil diecinueve (fojas doscientos sesenta y cuatro a doscientos ochenta y uno) que confirmó y revocó extremos de la **sentencia apelada** del ocho de marzo de dos mil dieciocho (fojas ciento sesenta y tres a doscientos cuatro) que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso seguido por **Karla Ysabel Robles Rodríguez**, sobre homologación de remuneraciones y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución del once de enero de dos mil veintidós (fojas ciento treinta a ciento treinta y tres del cuaderno de casación) se declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal:

- i) **Infracción normativa por interpretación errónea del numeral 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24071-2019
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

a) La actora interpuso demanda mediante escrito del veintiséis de junio de dos mil diecisiete (fojas noventa y dos a ciento treinta) solicitando la homologación y el reintegro de la remuneración básica, el pago de la remuneración variable, el pago y reintegro de las horas extras, el reintegro de las gratificaciones, el reintegro de la remuneración vacacional, reintegro de la compensación por tiempo de servicios, el reintegro de las utilidades, el pago de la canasta navideña, el pago de la participación extraordinaria por utilidades; más el pago de intereses legales, las costas y los honorarios profesionales.

b) El Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia del ocho de marzo de dos mil dieciocho (fojas ciento sesenta y tres a doscientos cuatro), declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, ordenó que la empresa demandada, cumpla con pagar a favor de la accionante la suma de ciento diecisiete mil setecientos noventa y uno con 58/100 soles (S/ 117 791.58), por concepto de pago de la remuneración variable, el pago de la participación extraordinaria por utilidades, pago y reintegro de las horas extras, el reintegro de la compensación por tiempo de servicios, el reintegro de las gratificaciones, el reintegro de la remuneración vacacional y el reintegro de las utilidades; y, se declara fundada la pretensión de pago de los intereses legales.

Asimismo, se reconoció que la parte accionante tiene el derecho al pago de las costas del proceso. De igual forma, se determinan los honorarios profesionales en la suma de diez mil y 00/100 soles (S/ 10 000.00); más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad; es decir, la suma de quinientos y 00/100 soles (S/ 500.00); sin multa.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24071-2019
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Por otro lado, se declaró infundadas las pretensiones de homologación y el reintegro de la remuneración básica.

c) La Primera Sala Especializada Laboral de la citada Corte, mediante Sentencia de Vista del veintiocho de junio de dos mil diecinueve (fojas doscientos sesenta y cuatro a doscientos ochenta y uno) revocó la sentencia en la que se declara fundada en parte la demanda interpuesta sobre pago de horas extras, periodo octubre de 2010 a octubre de 2016, remuneración variable; reformándola se la declara infundada la demanda respecto de este extremo.

De igual forma, revocaron la apelada en cuanto declara infundada el reintegro de remuneraciones por homologación, y reformándola la declara fundada.

Así también, confirmaron la misma, en cuanto declara fundada las horas extras del periodo marzo de dos mil ocho a setiembre de dos mil diez, reintegro de gratificaciones, reintegro de compensación por tiempo de servicios, reintegro de vacaciones y utilidades, reintegro de participación extraordinaria por utilidades; siendo que, medicaron la suma de abono, en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con pagar a favor de la demandante la suma de noventa y un mil cuatrocientos noventa y tres con 48/00 soles (S/ 91 493.48). Se confirmó el pago de los honorarios profesionales.

Segundo. Sobre la causal referida a la **infracción normativa por interpretación errónea del numeral 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú**, debemos señalar que la causal de interpretación errónea se presenta cuando el juzgador ha elegido de manera correcta la norma que es aplicable al caso específico; sin embargo, al momento de aplicar dicha norma a los hechos acreditados en el proceso le atribuye un sentido distinto al que le corresponde.

La citada norma legal dispone lo siguiente: "**Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)**"

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24071-2019
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Tercero. El derecho a la igualdad ante la Ley, así como el de igualdad de oportunidades se encuentra consagrado en nuestra Constitución, en los artículos 2 y 26. El inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado plasma el derecho fundamental de que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Desde esa perspectiva, cabe resaltar el hecho de que el artículo 2, contiene una cláusula abierta cuando refiere la proscripción de discriminación no solo por los motivos precisos que se detallan sino "de cualquier otra índole", situación en la que se inscribe la demandante.

Cuarto. Tal derecho de primer orden se encuentra asimismo consagrado en diversos instrumentos normativos internacionales, destacándose el Convenio 111 de la OIT, así como la Recomendación 111 de la misma.

Al respecto, se menciona que, en el marco de este Convenio, el término "discriminación" comprenderá lo siguiente:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Asimismo, se precisa que *"Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación"*.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24071-2019
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Quinto. El Tribunal Constitucional mediante Sentencia recaída en el Expediente número 4922-2007-PA/TC de fecha dieciocho de octubre de dos mil siete, en su fundamento nueve, señala lo siguiente:

La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. Así el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, compromete al Estado a expedir leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de la diferencias de las personas. En tal sentido la igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato, obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genera una diferenciación no razonable, y por ende, arbitraria.

Sexto. Asimismo, en el fundamento 23 de la sentencia recaída en el expediente número 008-2005-AI, el Tribunal Constitucional refiere respecto a la regla de no discriminación en materia laboral que:

La discriminación en material laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie, o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo, la discriminación en material laboral, *strictu sensu*, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) por acción directa, cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y los efectos perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad; y, 2) por acción indirecta, cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de "lo constitucional", cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

Séptimo. Análisis del caso en concreto

Sobre el particular, en sede casatoria la demandada alega que la Sala Superior ha incurrido en la infracción normativa por interpretación errónea del numeral 1) del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, pues considera que la interpretación que se efectúa en la sentencia de vista es sesgada, en la medida que no se ha considerado que en el ámbito laboral una causa objetiva de diferenciación salarial puede estar sustentada en la antigüedad de los trabajadores, siendo este un criterio objetivo y válido para establecer diferencias remunerativas; en ese sentido, teniendo en

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24071-2019
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

cuenta que el vínculo laboral de la actora es menos antiguo, en comparación con las trabajadoras cuya remuneración se pretende homologar, la diferencia remunerativa es válida.

Octavo. En relación al extremo impugnado por la empresa recurrente, sobre el reintegro de remuneraciones por homologación solicitado por la actora, el Colegiado Superior señala que la simple constatación de una mayor antigüedad de las trabajadoras en comparación con la demandante, no es razón suficiente para justificar un trato remunerativo diferenciado basado en causas objetivas y razonables; toda vez que, el factor de la antigüedad no debería evaluarse de manera aislada, pues resulta necesario analizar otros factores determinantes que se relacionan con el factor de la antigüedad, como por ejemplo, la evolución o progresión en la carrera dentro de la empresa y las funciones, cargos y responsabilidades desempeñadas.

Noveno. De esta manera, del análisis de las boletas de pago, se observa que no se consideró a la antigüedad como factor de diferenciación, esto es, ha quedado acreditado en autos que, pese a ser una práctica empresarial recurrente, en las boletas de pago de las trabajadoras cuya homologación se pretende, no se evidencia que se les otorgue algún concepto o complemento remunerativo que esté referido al criterio de la antigüedad. Asimismo, de autos se advierte que existen períodos en los cuales la actora, pese a que realizó las mismas funciones de Jefe de Banca de Servicios, en relación con la trabajadora comparativa Bertha Paola Geirstein Gonzales, y efectuó las mismas funciones de Jefe de Banca de Servicios II, en relación con la trabajadora comparativa Verónica Guissel Escudero; percibió diferentes remuneraciones.

Décimo. En consecuencia, este Supremo colegiado concluye que no existe justificación válida en cuanto al trato remunerativo diferenciado de la actora en relación con las trabajadoras comparativas; en tal razón, la Sala Laboral ha discernido y resuelto la controversia con arreglo a derecho, de acuerdo a la pretensión de reintegro de remuneraciones por homologación, que es materia de la presente ejecutoria suprema. Por consiguiente, la causal declarada precedente deviene en **infundada**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 24071-2019
LA LIBERTAD
Homologación de remuneraciones y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Mi Banco - Banco de la Microempresa**, mediante escrito del seis de agosto de dos mil diecinueve (fojas doscientos noventa y uno a trescientos uno); en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de vista** del veintiocho de junio de dos mil diecinueve (fojas doscientos sesenta y cuatro a doscientos ochenta y uno); **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por **Karla Ysabel Robles Rodríguez**, sobre homologación de remuneraciones y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

PIAT/DABL

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el sentido del voto suscrito del señor juez supremo **ARÉVALO VELA** fue dejado oportunamente, conforme se desprende de la copia de la tabla de votación, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copia de la tabla de votación a la presente resolución.